

1 宮崎県保健師現任教育マニュアル策定の経緯と背景

複雑化する地域保健の課題を解決するため、保健師に求められる役割は年々大きくなっている。新たな健康課題に対応するためには、保健師自身が資質の向上、実践力の向上を目指して継続的に自己研鑽をしていくことが必要であり、そのための宮崎県の現状を踏まえた環境整備や、系統だった総合的な研修の提供が不可欠である。

◆宮崎県の概況

宮崎県は人口約 106 万人、約 47 万世帯を有し、中核市である宮崎市を含む 26 市町村からなる。保健所設置数は、県 8 か所と宮崎市保健所の全 9 か所、行政保健師数は、県保健師 110 名、市町村保健師 373 名（令和 4 年 4 月末現在）であり、ここ数年、保健師の専門性への期待の高まりに伴い、多くの新任保健師が採用されている。

県保健師について年齢別にみると、30 歳代（40.9%）が多く、50 歳代（12.7%）が少ない。また、市町村保健師は、30 歳代～40 歳代の中堅層が 58.4%を占め、中堅保健師が現在の地域保健活動を牽引している（図 1）。

保健師が働く地域では、健康問題が複雑、多様化し、その問題解決のためには、高い実践力が求められるが、保健師が置かれる環境は、業務分担、分散配置が進み、自立して保健活動を行う力量獲得が困難な環境にある。県、市町村ともに分散配置等により自立した実践力の修得や先輩から実践知を学ぶ機会が減少しており、後輩を育成する土壌づくりのため、10 年後を見越した人材育成が重要な課題となっている。

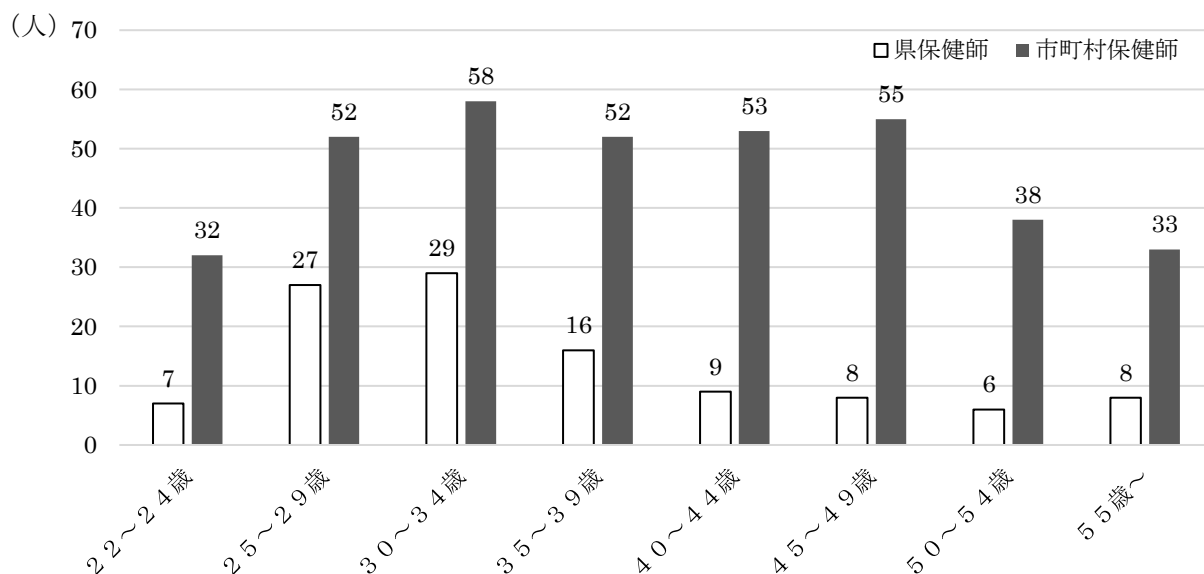


図 1 県保健師・市町村保健師の年齢構成（令和 4 年 4 月末現在）

◆人材育成への取組の経緯

本県では、平成 10 年に作成された段階別保健師研修体系のもと、新任保健師実務研修会等を継続して実施してきたが、系統だった現任保健師研修には至っていなかった。

そこで、本県における現任教育のあり方を模索するため、平成 21 年度に宮崎県医療薬務課・宮崎県立看護大学・宮崎県看護協会保健師職能の協働で「宮崎県における新任保健師の実践力向上と継続教育へのニーズ調査」を実施した。その結果、本県の新任保健師は、看護系大学出身者が大半を占め、看護師経験を積んで就職しているものが 4 割を占めていること、また、地域の実践活動に魅力や目的意識を持って、保健師として就職してきたが、自己の実践力、特に地域集団を捉えて活動

することに困難さを感じているという実態が明らかになった。そこで、平成 22 年度は、新任保健師実務研修会担当保健所と県立看護大学が協働して、新任保健師が、保健師としての社会的責任を理解すること及び実践能力を獲得することを目指し、P D C A サイクルを主体的にたどる「アクションプランの企画・実践・評価」を取り入れた研修プログラムを考案し、実施した。研修評価を行ったところ、新任保健師が目的を持った保健師活動や評価の重要性を理解し、保健師としての自覚が高まるとともに、地域の健康問題を捉え展開していく取り組みの手応えを実感していた、と評価できた。一方、フォローアップ研修の必要性や、プリセプターとなりうる中堅保健師の研修を一体的に行うことの必要性、体系化したプログラムや現任教育マニュアルの作成が喫緊の課題であることも明確になった。

平成 23 年度からは、新規に、宮崎県立看護大学が行う地域貢献活動に予算措置がされるという「宮崎県立看護大学看護研究・研修センター地域貢献等研究推進事業」（表 1）が開始された。この「官学連携事業」と国庫補助である「地域保健従事者現任教育推進事業」を活用し、保健師の実践力向上に役立つと手応えを得た P D C A のサイクルの考え方を基盤に据え、3 年計画で「保健師の力育成事業」を立ち上げた。この事業は、宮崎県における系統だった保健師現任教育体制づくりと保健師現任教育マニュアルの作成、新任・中堅・リーダー保健師と、段階に応じた現任教育研修プログラムの開発を行い、保健師の人材育成担当者の人材育成能力及び保健師の実践力向上を目指すものである。

表 1 宮崎県立看護大学地域貢献等研究推

事業名	事業の内容
県民連携事業	県民を対象に民間の NPO 法人等と連携して、調査・研究、看護実践等を行い、県民へ研究成果を還元する
地域看護職等連携事業	地域の医療機関や保健師等と協働で調査・研究、看護実践等を行い、地域や床現場に研究成果を還元する
官学連携事業	県福祉保健部のシンクタンクとして、県の行政課題に大学の人材を活用して調査・研究等を行う

平成 23 年度から平成 25 年度の保健師の力育成事業（第 1 期）では、宮崎県保健師現任教育マニュアル検討会設置要綱（補足資料）を定め、宮崎県保健師現任教育マニュアル検討会（補足資料）を設置し、新任保健師研修 I、新任保健師研修 II、中堅保健師研修 I、中堅保健師研修 II、リーダー保健師研修の企画・実施・評価を行いながら、保健師現任教育研修プログラムの開発及び宮崎県における段階別保健師研修体系の構築を行い、3 年間の事業成果を踏まえ、宮崎県保健師現任教育マニュアル（以下マニュアルとする）を作成した。

平成 26 年度から平成 28 年度は、第 1 期の評価を元に、マニュアルに基づく現任教育システムの構築をめざし、2 期目の「保健師の力育成事業」に取り組んだ。宮崎県保健師現任教育推進委員会を設置し、保健所による研修運営体制を整備した。県内 3 ブロックで新任及び中堅の研修を実施することにより、市町村や職域の保健師の受講を促すとともに、保健所保健師の人材育成能力を高めることに取り組んだ。また、若手自主グループ「保健師カフェ」の若手学習会支援や中堅保健師の実態調査を行った。平成 28 年度には、宮崎県において、宮崎県保健師人材育成指針がまとめられ、段階別保健師研修が保健師人材育成を推進するための核となる研修として位置付けられた。これらを踏まえて平成 25 年度版現任教育マニュアルの点検・見直しを行い、目指す保健師像に近づくための現任教育となるようマニュアルの改訂を行った。

平成 29 年度から令和元年度（第 3 期）は、宮崎県保健師人材育成指針に基づき新たな現任教育体制を整備し、人材育成の強化に取り組んだ。平成 29 年度からは、宮崎県立看護大学地域貢献等研究推進事業による 6 年間の研究的取り組みが終了したことより、宮崎県で予算を確保し、宮崎県立看護大学が法人化になったことに伴い、段階別保健師研修運営委員会とリーダー研修を宮崎県立看護大学に委託して実施することとなった。次期マニュアル改訂に向け、新任保健師研修の評価と宮崎

県保健師のキャリアラダーによる専門能力の評価を行った。保健師の基礎教育の多様化や産休や育休などの休業制度を利用する保健師の増加の現状を踏まえ、個々の保健師が能力に応じて段階別保健師研修を選択できるよう、研修体系を見直しキャリアラダーとの整合を図ることをコンセプトにマニュアルの改訂に取り組んだ。

令和2年度からはマニュアル改訂2版に基づき人材育成に取り組んだ。令和元年度からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、研修を一部中止・規模縮小しながら開催することとなったが、オンライン研修の活用により継続するとともに、市町村等保健師管理者能力育成研修を現任教育体制に位置づける等、マニュアルの見直しを行った。

平成23年度から令和4年度の12年間で、段階別保健師研修受講者数は巻末の補足資料に示すとおり、保健所保健師延210人、市町村保健師延284人となり、保健師の実践力向上のために役立つ研修として着実に浸透しつつあることが伺われた。

2 キャリアラダーに基づく人材育成

1) 各自治体におけるキャリアラダー

平成28年3月「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ」により、自治体保健師に概ね共通して求められる標準的な能力が整理された「自治体保健師の標準的キャリアラダー」が示された。これにより保健師の能力に照準を当てた人材育成が推進されることとなった。

宮崎県においては標準的キャリアラダーをもとに検討した上で、宮崎県保健師のキャリアラダーを作成し、平成28年度に策定した「宮崎県保健師人材育成指針」に盛り込んだ。また、宮崎市においては平成30年度から令和元年度に宮崎市のキャリアラダーを作成した。各自治体の状況等を踏まえ、各自治体が独自に作成した保健師のキャリアラダーを実際の保健師業務に対応させることが重要であることから、今後は県内の各市町村においても管轄する保健所等を活用し作成を推進していくことが必要となる。

2) キャリアラダーに基づく現任教育

採用時、多様な教育背景や職務経験を有する保健師が存在する中、採用後も様々な分野で経験を積み、また、育児休暇制度などによって、職場を離れる期間が長期化する場合もある。このような中、保健師の能力は経験年数毎に一律というわけではなく個人差があることから、各保健師の能力の獲得状況を把握し、個人特性も考慮したキャリアラダーのキャリアレベルに応じた人材育成が必要である。

3) 保健師現任教育マニュアルとキャリアラダーの関連について

本県では保健師の現任教育においては、段階別保健師研修を活用しOJTとの連携のもと推進が図られてきた。本マニュアルでは、従来から新任期、中堅期、リーダー期に求められる能力について各期の到達度として「目標」「行動目標」を示し、現任教育の評価を行ってきた。「目標」「行動目標」は、平成18年度地域保健総合推進事業「指導者育成プログラムの作成に関する検討会報告書」により示された各期の能力（基本的能力、行政能力、専門能力、指導力）と、その目標を取り入れた。

同検討会報告書に示された能力、目標は標準的キャリアラダーにも継承されており、本マニュアルで示す保健師の能力や目標はキャリアラダーの各キャリアレベルにおいて求められる能力と整合している（52～57ページ「宮崎県保健師現任教育マニュアルの各期の目標・行動目標と宮崎県保健師のキャリアラダーとの関連」参照）。

3 宮崎県における保健師現任教育体系

1) 宮崎県における保健師現任教育

自己の成長過程を自己評価しつつキャリアラダーに示された実践能力を獲得していけるよう現任教育を推進していく必要がある。

現任教育としては、職場内研修（OJT）、ジョブローテーション、自己研鑽、職場外研修（OFF-JT）として専門研修、行政研修がある。これらの現任教育を継続的に行いながら保健師として成長していく。

(1) 職場内研修（OJT）

業務の遂行を通して、上司や先輩保健師が行う指導、助言である。保健師としての成長を支えるためには職場内研修が重要な意味を持つ。職場内研修を効果的に行うためには、指導者の育成が重要である。また、業務分担、分散配置が進む中、意図的に保健師会を企画する、話しやすい環境づくりなど、保健師間の対話が促進される意図的環境づくりが重要である。

(2) ジョブローテーション

人事異動による担当業務の積み重ねを通して専門能力、行政能力を高めていくものである。

分散配置が進んでいる中ではあるが、地域における保健師の保健活動に関する検討会報告書の中では、市町村保健師については「保健師としての基礎を構築するため、採用後3年程度は保健（衛生）部門に配置し、OJTを基本にして、保健活動を実施する上での対人サービスの知識・技術、地域診断等の基本的能力を習得させる方法もある」としている。このことからキャリアの各段階で必要な技術や能力を獲得できるジョブローテーションを行うには計画的な配置が必要となる。どの段階でどの部署を担当することが、保健師としての実践力を向上させることにつながるのかを考えた上で、ジョブローテーションの仕組み作りを行う必要がある。

(3) 職場外研修（OFF-JT）

職場を離れて行う研修のことで、行政研修と専門研修がある。

①行政研修：保健師には高い行政能力が求められる。行政職員として必要な知識・技術を身につけるために計画的に受講する。

②専門研修：資料「本課経由で受講できる保健師研修概要」に示すとおり、段階別保健師研修、新任期保健師の指導者のための研修、市町村等保健師管理者能力育成研修、国立保健医療科学院等で行う派遣研修、業務別研修などがある。

段階別保健師研修は、保健師としての専門能力の向上のために、「保健師の力育成事業」の評価を踏まえ、OFF-JTとして整備した研修である。経験年数に応じて積極的に受講することが望ましい。

新任期保健師の指導者のための研修は、新任期保健師のプリセプターや指導に関わる保健師が、指導者としての役割について理解を深め、新任期保健師の効果的な人材育成のあり方を考える機会とするとともに、悩みの共有や解決につながる場をもつことを目的とする（本マニュアル21ページ参照）。

市町村等保健師管理者能力育成研修は、管理的立場の保健師が、効果的な保健活動を組織的に展開するために求められる能力や果たすべき役割を理解し、地域住民の健康の保持・増進に貢献する資質の向上を目的に、医療政策課主催で開催する（資料「本課経由で受講できる保健師研修概要」参照）。

(4) 自己研鑽

自ら保健師専門職としての姿勢・知識・技術を高めるために主体的に取り組むことである。社会情勢や健康課題の変遷に伴い、常に新たな情報、知識、技術を得ようとする取り組みは専門職として不可欠であり、新任期から育成していく必要がある。自主的な学習会、保健師職能団体への所属、学会参加、大学院への進学などを活用して自己研鑽を行うことが必要である。

2) 育ちあいの職場の風土づくり

業務分担、分散配置が進む中、保健師チームで現任教育をいかに行うか情報を共有したり、問題を検討するなどの機会が減少している。現任教育の過程で後輩を育成することで「育てることは育つこと」の意識が生まれ、育ちあいの職場の風土づくりにつながっていく。ひとり配置の部署に経験の浅い保健師が配置された場合も他部署の先輩等の保健師が現任教育に関わることができるよう、所属（自治体）内の調整を図ることが必要である。

また、保健所と市町村が目指す保健師像に向かって人材育成を進め、みんなで育てていくという意識を持つことが重要である。

3) 保健師としてのキャリアアップの方策

保健師としてのキャリアアップを図るには、効果的にジョブローテーションや OFF-JT の活用を図り、成長していくことが必要である。保健師各人が自分自身の経験と現任教育の足跡を確認するため、保健師キャリアシート（別添キャリアシート様式参照）を活用し、記録していく。所属はシートの内容を人材育成の参考に活用していく。

4 段階別保健師研修

1) 段階別保健師研修体系

特に、保健師としての専門能力の向上のために、「保健師の力育成事業」の評価を踏まえ、OFF-JTとして、宮崎県における段階別保健師研修体系（図2）を構築している。

本県の目指す保健師像は、「常に住民の生活と健康との関連を捉え、地域の顕在的・潜在的な健康問題を見だし、地域住民や関係者と共に地域のあるべき姿を描き、社会の情勢や期待に応え、健康的な地域社会を創っていくことのできる判断力と行動力を備えた保健師」である。

あるべき保健師像に近づくために、段階別保健師研修を主体的に受講することを通して、保健師としての専門能力の向上を目指す。

令和元年度までの研修体系を見直し保健師の能力に応じて段階別保健師研修を選択するよう、以下のとおりとした。各研修の目的、対象、時期については表2に示す。

令和元年度まで	令和2年度以降
新任保健師研修Ⅰ	新任保健師研修(保健師キャリアレベルA-1研修)
新任保健師研修Ⅱ	フォローアップ研修(保健師キャリアレベルA-2研修)
中堅保健師研修Ⅰ	中堅保健師研修(保健師キャリアレベルA-3・4研修)
中堅保健師研修Ⅱ	キャリアアップ研修(保健師キャリアレベルA-5研修)
リーダー保健師研修	

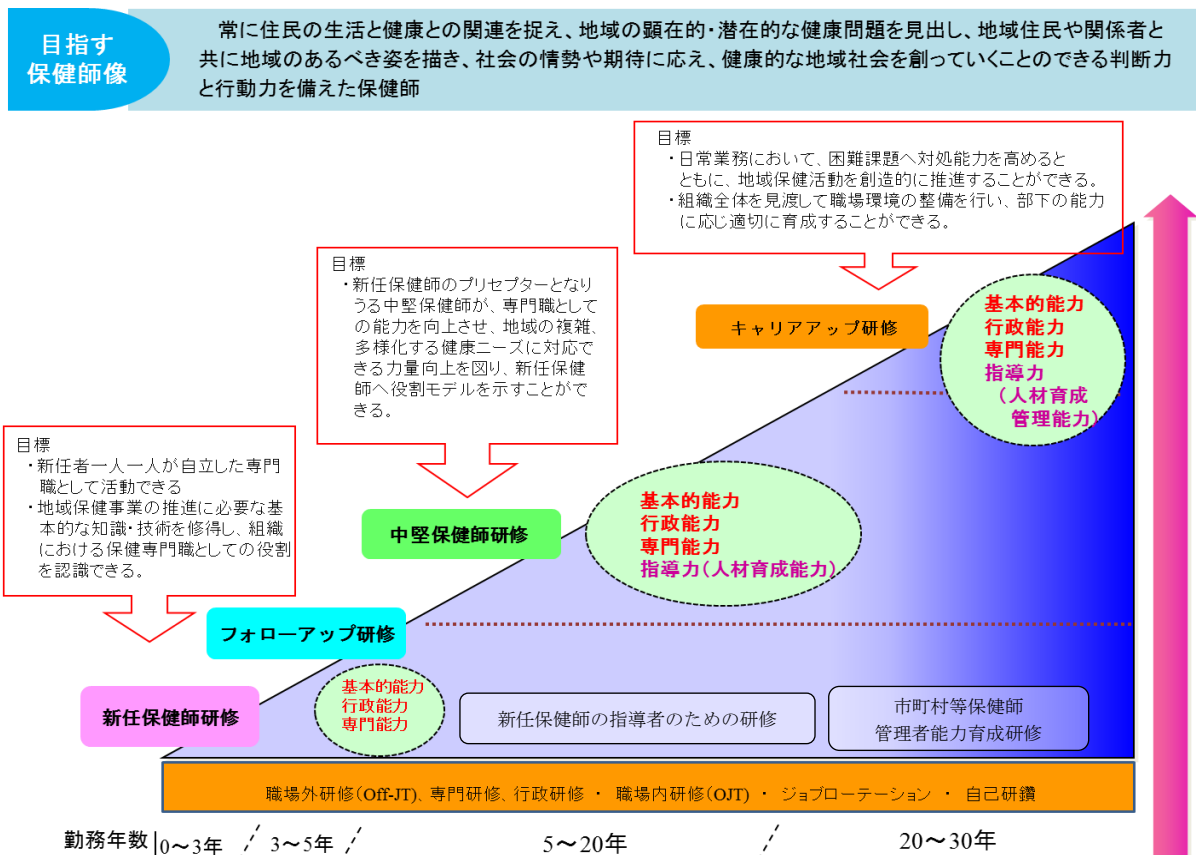


図2 宮崎県における段階別保健師研修体系

表2 段階別保健師研修概要

研修名	目的	対象	実施期間・場所
新任保健師研修(保健師キャリアレベルA-1研修)	専門職業人として成長するうえで、生涯にわたり自己研鑽を積む基本的姿勢を育成し、保健師としての価値観・倫理観・職業観の高揚を図り、基礎教育で学んだ知識・技術を土台に、実践活動を通して保健師活動の基本的視点を身につけ実践能力の向上を目指す。	新任期概ね1～3年目の保健師	8月～翌年2月 (6回/年) 宮崎県立看護大学 看護研究・研修センター等
フォローアップ研修(保健師キャリアレベルA-2研修)	保健師としての基本姿勢や必要な知識、考え方の理解を深め、意欲を涵養し地域の健康課題に対し責任と自律性をもって取り組むことができる人材を育成する。	<ul style="list-style-type: none"> 新任保健師研修(保健師キャリアレベルA-1研修)を受講した者 保健師キャリアレベルA-1レベルを獲得している者 	8月～翌年2月 (4～5回/年+個別指導) 宮崎県立看護大学 看護研究・研修センター等
中堅保健師研修(保健師キャリアレベルA-3・4研修)	専門職としての能力を向上させ、地域の複雑、多様化する健康ニーズに対応できる力量向上を図り、新任保健師に対しても役割モデルを示すことができるようになる。	保健師キャリアレベルA-3・4レベルの獲得を目指す者	8月～翌年2月 (6～8回/年+個別指導) 担当保健所 宮崎県立看護大学 看護研究・研修センター
キャリアアップ研修(保健師キャリアレベルA-5研修)	地域保健における困難課題へ対処、創造的な地域活動をリーダーシップをもって推進することができる能力を向上させるとともに、組織の中で専門職として成長する環境整備と後輩育成に力を発揮できるようになる。	<ul style="list-style-type: none"> 中堅保健師研修(保健師キャリアレベルA-3・4研修)を受講した者 保健師キャリアレベルA-4レベルを獲得している者 	7月～翌年2月 (5回/年+個別指導) 宮崎県立看護大学 看護研究・研修センター

2) 段階別保健師研修の特徴

(1) PDCAサイクルを回す実践型研修を基盤に置く

保健師の実践力向上のためには、PDCAサイクルの考え方を基盤に据え、日常の仕事の中の「気づき」や「気がかり」を置き去りにすることなく、個人-家族-地域の健康を守るという保健師の専門職としての使命を改めて意識化できるような主体的取り組みを行うことが有効であると見え、段階別保健師研修に取り入れた。

受講生は、研修期間の中で、アクションプランを立案、実施、評価することを必須とする。アクションプランとは、将来のあるべき姿に向かって、具体的に「何を」「どこで」「いつまでに」「どのように」取り組むのかを明確に示す実行計画である。アクションプランの実践、評価を行うことは、PDCAを確実にし、目標達成につながる手段として有効である。自治体の中・長期計画との関連性、現在進行している施策、対策、事業体系の中での位置づけを確認し、職場組織内での検討、助言を得ながら進める。

PDCAサイクルを回す実践型研修

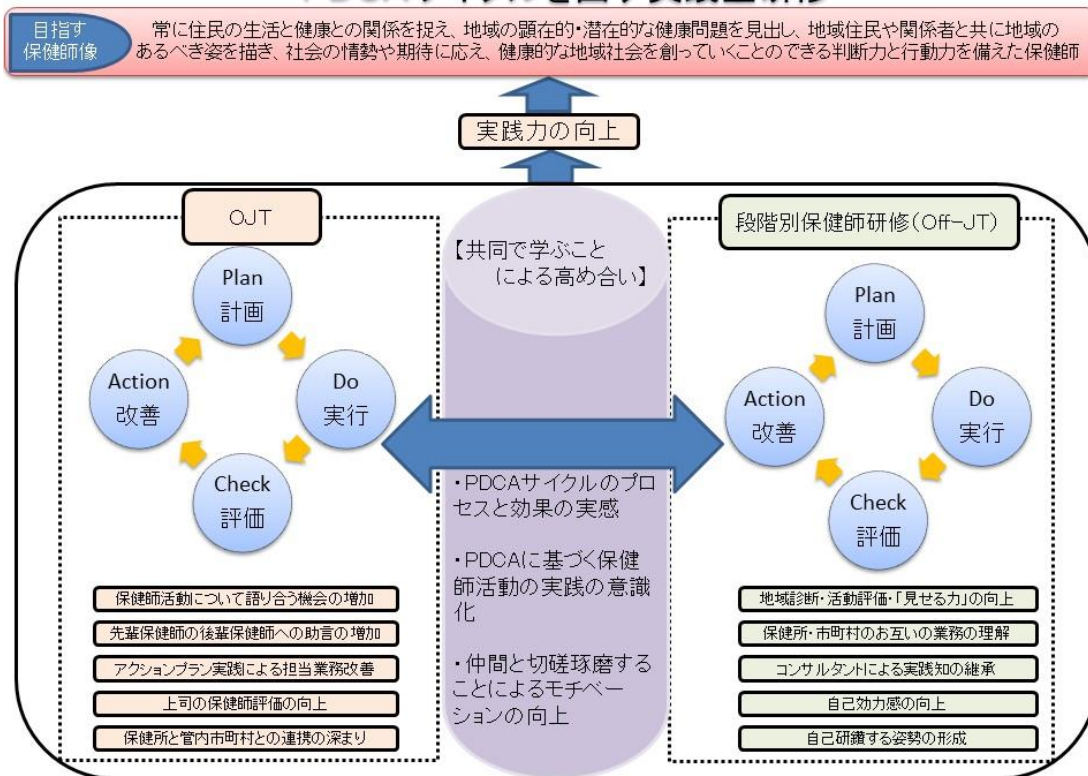


図3 宮崎県における段階別保健師研修の特徴（PDCA サイクルを回す実践型研修）

(2) 皆で後輩を育てるという支援体制

保健師等地域保健従事者の人材育成の機能を持つ保健所、基礎教育や研究を担う看護大学、保健師職能としての資質向上の役割を担う県看護協会保健師職能の協働体制をとり、県政の課題である保健師の人材育成に連携しながら取り組む体制を取る。アクションプランの実践・評価においては、3機関のメンバーがコンサルタントとして継続して個別指導を行う。また、長年公衆衛生看護活動に従事した退職保健師もコンサルタントに加わり、保健師としての実践知を継承する体制をとる。この体制により、受講生は保健師としての実践や評価の質を高めていく。

(3) OFF-JT と OJT の連携

①アクションプランを活用した現場でのPDCAの推進

受講生が取り組むアクションプランの実践過程で、地域の実態、これまでの活動の経過を熟知し、受講生の個別性を把握している上司、先輩からの指導・助言、同僚とのディスカッションの機会がもてれば、このことがOJTとして重要な意味を持つ。

また、年に1回（1事例）はPDCAサイクルを回して事業（事例）等を見直す機会を設ける。具体的には本マニュアル50～51ページの参考資料等を参照のこと。

②研修記録の活用

記録は、自己の学びや到達度を客観視する媒体として活用する他、他者との情報交換の手段として、自己の保健師としての成長を他者に示す媒体としても活用できる。OFF-JTを効果的に実施するために、整備した記録を基に、研修受講にあたり、上司と実践力の自己・他者評価を行ったり、研修成果を確認するツールとして活用するなど、記録の活用により、職場内で、対話や指導の機会を意図的に作り、OJTを推進していく。

3) 段階別保健師研修の推進体制

平成 26 年から平成 28 年度は、関係機関が協働して現任教育を推進していくことを目的に、県（統括保健師・医療薬務課看護担当）・保健所保健師・市町村保健師・県立看護大学・看護協会保健師職能、退職保健師から構成される、宮崎県保健師現任教育推進委員会（以下、現任教育推進委員会とする）を設置した。

現任教育推進委員会の事務局は宮崎県立看護大学看護研究・研修センターにおき、会議の招集は、県医療薬務課が行った。現任教育推進委員会の所掌事務は①年度ごとの段階別現任教育プログラムの作成と評価②研修修了生アクションプラン報告会の実施③コンサルタント登録及び派遣④現任教育自主グループ活動支援⑤現任教育マニュアルの点検と見直し⑥その他保健師現任教育推進に係わる事業に関する事等とし、県内の保健師の実践力向上と現任教育の推進を図り、県民の健康の維持向上と健康的な地域社会の創造に寄与できる保健師活動を支援してきた。

平成 29 年度からは、宮崎県保健師人材育成指針に基づき、県に宮崎県保健師現任教育推進会議を設置し、保健師人材育成や現任教育体制の強化を図るとともに、その下部組織として段階別保健師研修運営委員会を置き、宮崎県立看護大学看護研究・研修センターが事務局となり、連携をとりながら現任教育を推進する体制をとることとなった（図 4）。

なお、段階別保健師研修運営委員会は下記の内容を所掌していく。

- ① 段階別保健師研修の企画に関する事
- ② 段階別保健師研修の評価に関する事
- ③ コンサルタント登録及び派遣に関する事
- ④ その他段階別保健師研修に関する重要事項に関する事

平成 26 年度から令和元年度には、段階別保健師研修運営委員会（平成 28 年度までは現任教育推進委員会）として下記の取り組みや研修を企画した。なお、令和 2～4 年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、開催を見合わせた。

表 3 段階別保健師研修運営委員会（平成 28 年度まで現任教育推進委員会）による取組

期日	取組内容
平成 26 年度	＜保健師現任教育推進委員会企画出前研修会＞（於：延岡保健所） 「地域特性に応じた健康危機管理体制の構築」 講師：国立保健医療科学院 健康危機管理研究部 主任研究官 奥田博子 氏
平成 27 年度	宮崎県における中堅保健師の保健師活動の実態と現任教育へのニーズ調査の実施
平成 28 年度	＜保健師現任教育推進委員会企画研修会＞ 「PDCA サイクルに基づく保健活動の成果を共有しよう」 午前：講演「保健師に求められる能力とその育成」 講師：日本看護協会 常任理事 中板育美 氏 午後：平成 27 年度段階別保健師研修受講生のアクションプラン実践報告会
平成 29 年度	＜段階別保健師研修運営委員会企画出前研修会＞（於：都城保健所） 「災害時の地域保健医療活動における自治体職員の役割」 講師：熊本県八代保健所 所長 木脇弘二 氏 「災害時における保健師の初動対応について～平時だからこそ備えを考える～」 講師：元鹿児島県保健師 堀之内広子 氏
平成 30 年度	＜段階別保健師研修運営委員会企画出前研修会＞（於：都城保健所） 「保健師活動における個別支援のあり方 ～事例検討を通して学ぶ～」 講師：杏林大学保健学部看護学科 教授 大木幸子 氏
令和元年度	＜段階別保健師研修運営委員会企画出前研修会＞（於：日南保健所） 「災害時の避難所における看護の実際について ～発生しやすい健康問題への対応と市町村保健師との連携～」 講師：日本赤十字社宮崎県支部 主査 村社 美佐 氏 「宮崎県の人材育成～キャリアラダーに基づいた保健師の現任教育～」 講師：宮崎県健康増進課 課長補佐(県統括保健師) 坂本 三智代 氏

4) 段階別保健師研修の実施体制

段階別保健師研修の実施主体は宮崎県である。現任教育を推進していくためには、市町村保健師の参加を促すことが課題であり、そのためには参加しやすい場所で研修を受講できる環境整備をしていくことが必要となる。新任保健師研修（保健師キャリアレベル A-1 研修）、フォローアップ研修（保健師キャリアレベル A-2 研修）については、県及び市町村の保健師が勤務地に関わらず、適切な時期に受講できるよう、宮崎市内を研修会場として実施する。中堅保健師研修（保健師キャリアレベル A-3・4 研修）は、保健所の人材育成機能に基づき、県内を 3 ブロックに分け、保健所持ち回りで実施する。キャリアアップ研修（保健師キャリアレベル A-5 研修）は、施策化や、コンサルタントの育成及び保健師活動を評価し、発展させる調査研究能力の向上を目標としているため、研究・教育環境が整っている県立看護大学看護研究・研修センターで実施する。

令和 5 年度から令和 8 年度までの研修担当保健所等は次のとおりである。

表 4 研修担当保健所予定

ブロック（保健所）年度	R05	R06	R07	R08
県央ブロック （中央、日南、高鍋）	中堅保健師研修 （保健師キャリアレベル A-3・4 研修） （高鍋）	新任保健師研修 （保健師キャリアレベル A-1 研修） （高鍋） 会場は宮崎市	フォローアップ研修 （保健師キャリアレベル A-2 研修） （高鍋） 会場は宮崎市	中堅保健師研修 （保健師キャリアレベル A-3・4 研修） （日南）
県北ブロック （高千穂、延岡、日向）	フォローアップ研修 （保健師キャリアレベル A-2 研修） （延岡）	中堅保健師研修 （保健師キャリアレベル A-3・4 研修） （日向）	新任保健師研修 （保健師キャリアレベル A-1 研修） （日向） 会場は宮崎市	フォローアップ研修 （保健師キャリアレベル A-2 研修） （日向） 会場は宮崎市
県西ブロック （都城、小林）	新任保健師研修 （保健師キャリアレベル A-1 研修） （都城）	フォローアップ研修 （保健師キャリアレベル A-2 研修） （都城） 会場は宮崎市	中堅保健師研修 （保健師キャリアレベル A-3・4 研修） （小林）	新任保健師研修 （保健師キャリアレベル A-1 研修） （小林） 会場は宮崎市

※1 フォローアップ研修（保健師キャリアレベル A-2 研修）の担当保健所は、新任期保健師の指導者のための研修を担当する。

※2 「会場は宮崎市」とは、県立看護大学、県庁、中央保健所、宮崎市保健所等を想定。会場となった施設は、会場設営等に協力する。

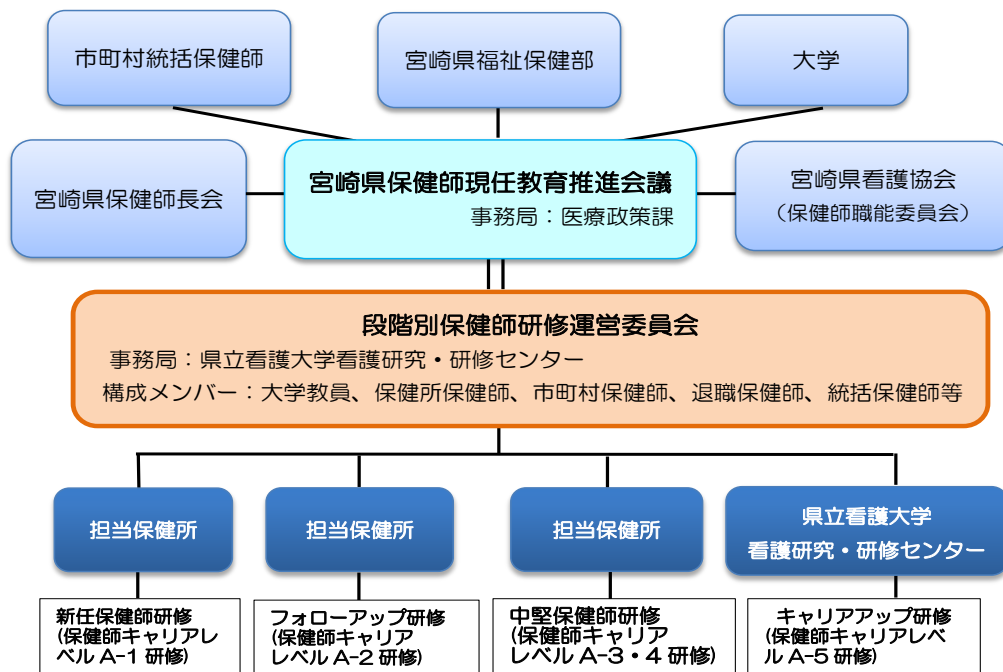


図 4 宮崎県における保健師現任教育推進体制

5) 研修担当保健所の研修担当者の役割

新任保健師研修（保健師キャリアレベル A-1 研修）、フォローアップ研修（保健師キャリアレベル A-2 研修）、中堅保健師研修（保健師キャリアレベル A-3・4 研修）の担当保健所の研修担当者は、原則、健康管理担当リーダーとし、段階別保健師研修運営委員会のメンバーとなる。標準化した研修プログラムと地域の実情に合わせた研修プログラムを作成し、段階別保健師研修運営委員会の合意を得て、研修を実施していく。また、担当者は研修の企画・運営の役割を担い、段階別保健師研修運営委員会から派遣されたコンサルタントとともに受講生の指導を行い、受講生の到達度の向上を目指す。

6) 研修のタイムスケジュール

研修のタイムスケジュールは以下のとおりである。

担当者は全体を見通しながら研修運営が円滑に進むようコーディネートする。

表5 研修のタイムスケジュール

時期	内 容
4月	・医療政策課より研修担当保健所への研修実施依頼文送付 ・担当保健所で研修プログラム案作成
5月	・段階別保健師研修運営委員会開催、研修プログラム決定 ・研修担当保健所は医療政策課に研修事業計画書・研修経費計画書を提出
6月	・医療政策課より全保健所、市町村へ研修案内 ・所属毎に該当者に受講を働きかける ・保健所毎にとりまとめて研修担当保健所へ受講申し込み ・研修担当保健所が受講者名簿作成、第1回開催に向けて受講生への連絡、通知
7月	・研修開始
8月下旬	・各研修でのアクションプラン（計画まで）発表
8月～9月	・段階別保健師研修運営委員会開催、中間報告
9月～12月	・公開講座の実施
11月	・アクションプラン（中間報告）発表
12月	・段階別保健師研修運営委員会開催、中間報告
1月～2月	・各研修でのアクションプラン（実践報告）発表 受講生が進行やファシリテーターをつとめる。 ・最終レポート提出
3月	・段階別保健師研修運営委員会開催 各研修担当機関による報告及び改善事項等検討 ・研修担当保健所は医療政策課に事業実績報告書を提出

7) コンサルタントによる支援

(1) コンサルタントとは

日本看護協会「中堅期保健師コンサルテーションプログラム」のコンサルタントの役割を参考に、保健師研修会及び自主学習会で保健師の実践力向上につながる指導・助言を行う保健師である。本マニュアルの、段階別保健師研修においては、アクションプラン実践過程において保健師の実践力向上につながる指導・助言を行い、保健師活動の達成感や自己評価の力が高まるように支援する。

(2) コンサルタントに必要な条件

大学教員、リーダー保健師研修修了者及び公衆衛生看護の経験豊かな退職保健師等など、次のような条件を満たすものとする。

- ①現任教育への関心と、後輩を育成することへの情熱と喜びを持つこと。
- ②宮崎県における現任教育を理解し、宮崎県における段階別保健師研修の特徴を理解していること。
- ③PDCAサイクルを理解し、PDCAに基づく保健師活動の実践経験を持つこと。
- ④根拠を持って公衆衛生看護過程の展開を考え、評価できること。

(3) 段階別研修におけるコンサルタントの決定

段階別保健師研修運営委員会の委員は、コンサルタントに必要な条件を満たすものとして、コンサルタントの役割を担う。年度当初の段階別保健師研修運営委員会において、段階別研修ごとのコンサルタントを決定していく。大学教員、退職保健師は全体の状況を見ながら担当する研修を決定していく。受講生とコンサルタントのマッチングは、保健所における研修初日に、受講者の所属や背景を確認し、地域特性が理解できる、担当業務が理解できるなどの観点を考慮し、決定していく。受講生1名に対して、コンサルタント2名のペアで支援していく。

(4) コンサルタントの役割と指導方法

コンサルタントの役割は、PDCAサイクルを回す取り組みにおいて、受講者の保健師活動経験や、意欲・能力を見極め受講者の潜在力を引き出し個別性に応じて指導・助言を行い、保健師活動の達成感が感じられるように支援することである。

コンサルタントの支援方法の均一化を図るため、「保健師の力育成事業」において5年間コンサルタントを経験した大学教員及び現場保健師の実践知から以下の指導の視点を整理した。コンサルタントの役割を担う場合は、以下を指導の手がかりにしながら受講者への支援を行っていく。

表6 PDCAサイクルに基づく保健活動の力を高める指導の視点

段階	指導の着眼点	指導内容	
Plan	地域診断	地域の実態を示す既存のデータが分析されているか	地域の特性や課題を明らかにするため活用できるデータ源を示したり、既存のデータの読み取り方や活用方法について例を示して助言する。
		住民の声をキャッチしているか	住民の生の声も重要なデータであることに気づかせ、地域診断は住民と共に行うことが重要であることを確認する。
		これまでの保健活動の振り返りがなされているか	これまでの保健活動の実際及び成果や困難などを整理し、問題意識を持つに至った背景として提示するよう助言する。
		取り組みたい保健活動の根拠が示されているか	問題意識を持つに至った事実や保健師の判断過程を表現することや、他者と根拠が共有できるための資料化や表現の方法について助言する。
		取り組みたい保健活動の内容がテーマとして示されているか	テーマの設定がプランの方向性に影響を与えること、目指す姿をテーマに設定することで目標達成に近づくことを助言する。
目標設定	目指す姿を描けているか	目指す姿を描く対象は、住民や地域、関係者であり、課題が解決され対象の変化した姿を目標に設定することの必要性やPDCAサイクルを回すうえで目指す姿を描くことの必要性を助言する。	
	期間内に達成可能な目標か	期間内に達成できるかを吟味し、目標を設定するよう助言する。	

段階		指導の着眼点	指導内容
Plan	実践計画の立案	課題を解決するための有効な行動計画が立てられているか	潜在ニーズを掘り起こす取り組みや、長期目標を見据えた取り組みを追加するよう助言したり、行動計画がさらに効果をあげるための工夫を助言する。 課題解決のために成果をあげた過去のコンサルタントの経験や他の地域の取り組み等を紹介する。
		関係機関との連携の視点があるか	関係機関との連携がよりよい保健活動につながることを確認し、課題解決のために、連携をとるべき関係機関を確認したり、協働するための方法を助言する。
		行動目標と実践計画は整合性があるか	実践計画は誰がどのようなことをするのか具体的に立案すること、その実践計画で行動目標は達成可能かを吟味するよう促す。
		評価計画が適切に立案されているか	評価の目的を確認したり、企画評価、実施評価、結果評価の指標の設定について具体例を示しながら、目標や実践計画を踏まえて、評価指標が立てられるよう助言する。
		アクションプランの取り組みは価値あるものか	住民や関係者の立場から取り組みを価値づけたり、保健活動にとっての価値を意識できるよう助言する。
Do		地域のキーパーソンを巻き込んで実践しているか	住民リーダーは保健活動の重要なパートナーであることを確認する。 医師・看護師・助産師との連携は非常に有効であり、特に医師との連携は意義が大きいことを確認する。
		PDCAを回していることを意識しているか	課題解決のために行った取り組みを評価することで次の課題や目標を見出しさらに新たな計画実践につながるというPDCAをうまく回している事実を示しながら評価する。
		職場内で共有しつつ実践しているか	実践を円滑に進めるために組織内の検討を促す。
		保健師の専門性を意識しながら実践しているか	健康的な生活を目指した保健指導や、関係者とのネットワークづくりを意図するなど保健師ならではの活動内容を見出し、評価する。
Check		具体的な事実が示されて評価がなされているか	行ったことの成果が客観的に示されるように結果の示し方や表現方法を助言する。
		PDCA サイクルに基づく保健活動の成果があったか	保健活動の成果を言語化し、フィードバックすることで達成感が味わえるように支援する。
Action		評価を元に保健活動の改善や発展の方向性を考えているか	評価の結果見えてきた残された課題や改善点を確認し、今後の活動を発展させる方法や改善の方向性を助言する。

荒瀬みえ（2017）：中堅保健師のPDCAサイクルに基づく保健活動の力を高める指導の視点～中堅保健師研修におけるコンサルタントの指導過程の分析から～、平成28年度宮崎県立看護大学大学院修士論文

5 新任期保健師への現任教育

<新任期保健師とは>

保健所、市町村等に勤務する就職後5年未満の保健師

<新任期保健師のあるべき姿>

- ①基礎教育で学んだ知識・技術を土台に、実践活動を通して保健師活動の基本的視点を身につけ実践能力の向上を目指すことができる。
- ②担当業務の目的を理解し、問題意識を持って前向きに取り組むことができ、積極的に地域住民、同僚、関係者とコミュニケーションをとることができる。
- ③担当する事業の法的根拠の理解の下、職務に必要な情報や知識、住民のニーズの概要を把握できる。
- ④地域診断を実施し、健康課題を明らかにした上で、担当分野の事業の企画・運営、実施、評価ができる。
- ⑤必要に応じ後輩へのサポートや上司の指示によりプリセプターとしての役割ができる。

表7 新任期保健師の到達度とOJTとしての取組

※は宮崎県保健師のキャリアラダーと関連する定義・領域・キャリアレベル

目標（新任期）	行動目標	OJT として取り組み	※キャリアラダー	
			定義	領域
基本的能力	①所属する組織の仕組みと使命を述べることができる。	<ul style="list-style-type: none"> ・入庁時オリエンテーション、各所属における新人研修を受講させ、受講後は理解度を確認する。 ・総合計画、各種事業計画書等を提示し、理解を深めさせる。 ・担当業務以外にも関心を持たせる。 	I A-1	6-5 A-1①
	②保健所・市町村の業務を理解し、保健師としての自己の立場と役割を説明できる。	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関の会議等に同席させる。 ・事例を通して、関係機関と積極的に関らせる。 ・保健所・市町村連携強化事業を活用する。 		6-1 A-2① 6-5 A-1①
	③なりたい保健師モデルを持つことができる。	<ul style="list-style-type: none"> ・なりたい保健師モデル（目指す保健師像）を言語化させ、面接等で確認しながら、目標とする保健師モデル像を明確にさせる。 	I A-2	6-3 A-1①② A-2①
	④自己のキャリア形成ビジョンを持つことができる。	<ul style="list-style-type: none"> ・担当業務以外の保健師業務全般に関心を持たせる。 ・先輩保健師として、活動経験を伝える。 		6-2 A-2② 5-3 A-2①
	⑤必要に応じ後輩へのサポートや上司の指示によりプリセプターとしての役割を担う。	<ul style="list-style-type: none"> ・自身の入庁時の周囲のサポートを思い起こさせ、身近な相談者としての役割を認識させる。 ・後輩が自分で考え自分で気付ける具体的な指示・助言をするよう促す。 ・上司や同僚・後輩との調整を行う機会を設ける。 	I A-2	
2.連絡や報告を確実に 行うことができる。	①業務実施前の確認、実施後の報告を上司に確実に 行うことができる。	<ul style="list-style-type: none"> ・報告、連絡、相談の必要性や方法、タイミングについて説明する。 	I A-1	6-5 A-1②
	②指示されたことを正確に理解し報告 できる。	<ul style="list-style-type: none"> ・業務を通し、報告に必要な内容や方法について確認する。 ・先輩の報告の仕方や記録を見て学び、自己評価できるように関わる。 		6-5 A-1②

目標（新任期）		行動目標	OJT として取り組み	※キャリアラダー	
				定義	領域
基本的 能力	2.連絡や報告を確実に 行うことができる	③トラブルや対処 が困難な場合に適 切に報告ができ る。	<ul style="list-style-type: none"> ・トラブルや対処困難事例について、報告の仕方や タイミングを説明する。 ・先輩の報告の仕方を見て学び、自己評価できるよ うにする。 	I A-1	6-5 A-1②
	3.積極的に 地域住民、 上司、同僚 とコミュニ ケーション をとること ができる。 ※領域 6-5 A-2②	①地域の特性や住 民の生活に関心 を持つことができ る。	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の特性や生活について説明できるよう支援 する。 ・地域診断の必要性を理解させる。 ・地域行事の情報提供や地域活動への参加を勧奨 する。 		6-1 A-1③ 6-5 A-1③ 2-2 A-1②
		②地域住民とコミ ュニケーションを とり信頼関係を築 くことができる。	<ul style="list-style-type: none"> ・窓口対応や住民と直接対話できるような機会が 持てるようになる。 		6-5 A-1③ A-2②
		③わからないこと や困っていること は自分から積極的 に上司に聞くこと ができる。	<ul style="list-style-type: none"> ・わからないことを調べたり、整理して尋ねられる よう助言する。 ・共通体験を増やし、理解ができていない点を確認 する。 ・課題解決方法について具体的に説明する。 ・相談しやすい職場の雰囲気づくりに努める。 		6-5 A-2①②
		④保健福祉チーム の一員として、コ ミュニケーション を図り、連携や協 働行動をとること ができる。	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションの重要性について説明し、上 司や先輩が実践モデルを示す。 		6-5 A-1①④ 2-2 A-1① A-2①
	4.行政職員 としてのモ ラル、倫理 観を持って 行動する。	①公務員としての 服務規律を理解し て行動できる。	<ul style="list-style-type: none"> ・研修会等で、公務員としての在り方を説明する。 ・公務員倫理規定を確認し、事業や事例支援を通し て公務としての対応が考えられるようになる。 		6-5 A-1④ 5-2 A-1①② A-2①
		②住民を尊重した 姿勢でかわること ができる。	<ul style="list-style-type: none"> ・業務を通じて、住民を尊重した姿勢や対応につい て説明し、住民の立場に立つことを意識させる。 		6-5 A-1④
		③自己の身体的・ 精神的健康管理が できる。	<ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断の受診、予防接種歴の確認をする。 ・業務遂行時や日頃のコミュニケーション等を通 し、健康状態を把握し、適宜助言する。 		6-5 A-1⑤
	5.自己啓発 に努め、知 識の習得や スキルの向 上に努め る。 ※領域 6-2 A-1⑥	①自己研鑽ができ る。	<ul style="list-style-type: none"> ・自己研鑽の必要性や具体的な方法を提案する。 ・職務知識を向上させるような姿勢であるか、把 握し適宜助言する。 		6-2 A-1①③ 5-3 A-1③ A-2②
		②問題意識を持 ち、考えて行動で きる。	<ul style="list-style-type: none"> ・常に、PDCAの考え方をもち、職務を遂行して いるかを意識づけられるよう、適切なタイミング で助言する。 		6-2 A-1② 5-3 A-1② A-2②

目標（新任期）		行動目標	OJT として取り組み	※キャリアラダー	
				定義	領域
行政能力	1. 担当する事業の法的根拠を理解する。 ※領域3-1 A-1②	① 担当する事業の根拠法令、通知、実施要領、予算を理解している。	<ul style="list-style-type: none"> 自治体としての研修に参加させ、行政の基礎知識を理解させる。 担当事業の根拠法令、通知、実施要領、予算等について説明する。 他職場体験等に参加し、行政の役割を理解させる。 	II A-1 A-2	3-1 A-1①③
		② 参加する事業の法的根拠を理解している。	<ul style="list-style-type: none"> 参加事業の根拠法令、通知、実施要綱、予算等について説明する。 		3-1 A-1③
	2. 担当する事業の事業体系、自治体の政策、方針を理解する。	① 所属自治体の政策、方針を理解している。	<ul style="list-style-type: none"> 総合計画、事業計画等を説明するとともに、関連資料等を示す。 		3-1 A-1①
		② 各保健計画との関連や担当事業の事業体系を理解し、事業の位置づけと意味を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> 総合計画、各事業計画、要綱等を説明するとともに、関連資料等を示す。 事業の位置づけや意味を説明し、担当事業について理解を深めさせる。 		3-1 A-1②③
		③ 組織としての意思決定の方法を理解し、担当する事業の起案、通知文の作成ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 組織としての意思決定方法を説明する。 文書起案や通知文の作成について説明する。 先輩や上司の文書を見て学び、担当事業について起案等を実施させ、助言する。 	I A-2 II A-1 A-2	3-1 A-1④
	専門能力	1. 地区踏査や健康情報などから、地域の健康課題の一部を抽出することができる。 ※領域2-1 A-1②	① 担当地域（業務）に関する既存資料や衛生統計から必要な情報を収集できる。	<ul style="list-style-type: none"> 既存資料の保管場所、活用方法を説明する。 必要に応じて、適切に資料が活用されているか確認する。 	III A-2
② 担当地域の住民の生活実態や関係機関の情報を収集できる。			<ul style="list-style-type: none"> 健康課題を意識しながら、家庭訪問や関係機関への訪問ができるような機会を設ける。 地域の情報が収集可能な場や機会に参加させる。 		
③ 情報を整理し、地域の健康課題を考えることができる。			<ul style="list-style-type: none"> 地域診断のスキルが向上するような学習機会を持たせる。 地域の健康課題の抽出について必要な助言を行い、捉えた健康課題を資料化したり、発表する機会を設ける。 		
2. 地域保健の重要性や意義を理解できる。		① 予防活動、健康増進活動の意義を体験をもとに自分の言葉で説明できる。	<ul style="list-style-type: none"> 担当事業のこれまでの取り組みの評価や計画から予防活動の意義を考えさせる。 事業の振り返りやミーティングの機会を設け、発言させる機会をつくる。 	III A-1	2-1 A-1①
		② 個別事例と集団支援の関連について、体験を通して説明でき、個別事例を地域活動全体の中に位置づけて考えることができる。	<ul style="list-style-type: none"> 個別事例や担当事業と地域活動との関連について整理させる。 事例検討会やミーティングの機会を設け、検討させる機会をつくる。 		2-1 A-1②

目標（新任期）	行動目標	OJT として取り組み	※キャリアラダー			
			定義	領域		
専門能力	3.基本的な個別支援を単独で実施できる。 ※定義ⅢA-1	①担当する地域や業務における個別支援対象者を把握できる。	<ul style="list-style-type: none"> 前任者から地域の特性や業務における対象者の概要、経過、支援の方向性等について引継ぎを行う。 優先度を考え、個別支援対象者のリスト作成や地域の支援の方向性が定まるように助言する。 	Ⅲ A-1	1-1 A-1 ①	
		②個人・家族のニーズを判断し、看護計画を立案できる。	<ul style="list-style-type: none"> 他の保健師の記録を参考にさせたり、参考文献の入手方法などを示す。 情報の収集、判断、計画立案のプロセスを確認し、助言する。 立案された看護計画を確認する。 		1-1 A-1 ①②	
		③対象の状況に合わせて、適切な保健指導などの支援ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 成長の段階に応じて見学訪問、同伴訪問、単独訪問を適切に計画する。 適切な保健指導ができるように、予測される保健指導や技術に関する学習や修得状況を確認する。 		1-1 A-1 ①②	
		④必要時、社会資源の活用ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 関係機関との連携の必要性の判断、方法について口頭、記録により確認する。 地域の社会資源を整理し、活用できるような方法について考えさせ、実践させる。 		1-1 A-1 ③ 2-3 A-1 ① A-2 ①	
		⑤実施した個別支援の報告、記録、振り返りができる。	<ul style="list-style-type: none"> 個別支援の状況を報告、記録により確認し、適宜助言する。 事例検討会等を開催し、他の保健師の意見を交えながら適切に自己評価できる機会を設ける。 		6-4 A-1 ① 5-2 A-1 ③	
		⑥必要に応じて助言を受けながら複雑困難な事例に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> 対応している事例については適宜報告させ、複雑困難な事例を抱えていないか確認する。 複雑困難な事例に対応している時は、時機を逸せず報告させ、以下の過程等において必要に応じ上司がサポートする。 <ul style="list-style-type: none"> ○支援が必要な個人及び家族の把握 ○個人及び家族のアセスメント（包括的に対象者を理解すること） ○個人及び家族の健康問題を地域の状況や社会的環境要因も含めて把握し、支援の方向性を明確にし、支援計画を立案する。 ○個人及び家族を尊重した支援の実践 事例検討会等での検討を促す。 		Ⅲ A-2	1-1 A-2 ②
		⑦PDCAに基づく評価方法を理解し、実施した個別支援の見直しができる。	<ul style="list-style-type: none"> 個別支援におけるPDCAの考え方を確認し、今後の取り組みの方向性や方法を考えさせる。 改善した要因、改善しなかった要因を出させ、個別支援の見直しが必要であれば、助言する。 		Ⅲ A-1 A-2	1-1 A-2 ① 6-4 A-2 ① 5-1 A-1 ①② A-2 ①②

目標（新任期）		行動目標	OJT として取り組み	※キャリアラダー	
				定義	領域
専門能力	4. 集団支援の方法がわかり、単独で実践できる。	① 集団支援の対象者のアセスメントができる。	<ul style="list-style-type: none"> 前任者から地域の特性や事業の概要、経過、支援の方向性等について引継ぎを行う。 集団支援のアセスメントに必要な情報を提供する。 アセスメントの視点を確認する。 	Ⅲ A-1	1-2 A-1①
		② 助言を受けながら、対象に合った支援の方法を選択し、実施できる。	<ul style="list-style-type: none"> 先輩保健師の集団支援の方法を見学し、支援のポイントや必要な知識・技術を確認できる機会を設ける。 支援の方向性や方法を確認し、一部実施などの方法を取りながら、成長段階に合わせて実践の機会を増やしていく。 終了後は、ミーティングなどを開催し、適切に自己評価できる機会を設ける。 	Ⅲ A-1 定I A-2	1-2 A-2①
	5. 担当する保健事業を指導のもとに実施できる。	① 継続した保健事業の企画および運営の一部ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 前任者から地域の特性や事業の概要、経過、支援の方向性等について引継ぎを行う。 事業の位置づけや目的・対象・内容などを理解できているか確認し、成長段階に合わせて実践の機会を増やしていく。 	Ⅲ A-2	3-1 A-2①
		② 助言を受けながら、実施した保健事業の評価を行い、地域でよくみられる健康課題について、支援を考えることができる。	<ul style="list-style-type: none"> 評価の視点や方法について説明したり、参考資料等文献の入手方法を提示する。 事業担当者としての評価を課や担当内で報告し、検討する機会を持つ。 		3-1 A-2②
		③ 実施した保健事業を振り返ることができる。	<ul style="list-style-type: none"> 担当した保健事業が地域の健康課題解決につながっているか、適切に評価できるよう助言する。 		3-1 A-2②
		④ PDCAに基づく評価方法を理解し、担当する保健事業の見直しができる。	<ul style="list-style-type: none"> 担当事業の進捗管理を行わせ、上司に報告させる。 担当地域の健康課題と事業との関連性について理解しているか確認する。 PDCAの評価の方法を理解し、今後の取り組みの方向性や方法を考えさせる。 見直しが必要であれば、見直し案を考えさせ、助言する。 年に1回はPDCAサイクルを回して事業等を見直す機会を設ける。 		6-4 A-2① 5-1 A-1①② A-2①②
	6. チームの一員として、健康危機管理活動が実践できる。	① 関係法規や健康危機管理に関する計画及び対応マニュアルを理解できる。	<ul style="list-style-type: none"> 国・県・管内市町村の健康危機管理計画に目を通し、理解を促す。 諸計画から、所属の位置づけやチームの中の自分自身の役割を確認させる。 種々の健康危機管理マニュアルを読み、理解を促がす。 	Ⅲ A-2	4-1 A-1②
		② 健康危機発生後、助言を受けながら必要な対応ができる。	<ul style="list-style-type: none"> マニュアルに沿って、メンバーとともに対応のための準備を確認させる。 健康危機発生時は、チームの一員として能力に応じた、健康危機管理活動に参加させる。 		4-1 A-1①③ A-2① 4-2 A-1①②

（注：「OJT としての取組」は、保健師の所属に応じて実施する）

<各所属機関における新任期の現任教育体制>

(1) 新任保健師を支える体制の構築

- ①所属機関の管理者は、各機関の人材育成の理念や基本方針に基づいた新任保健師研修が実施できる体制の構築に組織として責任をもつことが必要である。また、理念や基本方針を研修にたずさわる全職員と共有することが望まれる。
- ②新任保健師研修は、所属部署の指導者だけではなく、スタッフ全員が新任保健師を見守り、幾重ものサポートをする体制を組織として構築することが望ましい。新任保健師が保健師活動の素晴らしさを実感し、保健師活動に対する誇りが持てるように、指導者が役割モデルとして、新任保健師に示していくことが望まれる。
- ③新任保健師が現場に順応し、保健師としての実践能力を獲得するためには、根気強く暖かい支援が必要である。また、新任保健師の不安を緩和するために、職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制づくりが必要である。そのためには、新任保健師を周りで支えるための様々な役割を持つ人員の体制づくりが必要である。
- ④新任保健師研修は所属機関全体で取り組むものであり、共通する研修内容等については、事務担当者や保健師以外の地域保健従事者等の新人職員と合同で研修を行い、また、保健師以外の専門的な知識・技術を有する職員を新任保健師研修に参画させることも重要である。さらに、所属機関内でも他職種との連携を密にとるとともに、新任保健師が他職種の業務を理解するための機会を設けることが必要である。

(2) 各所属における体制

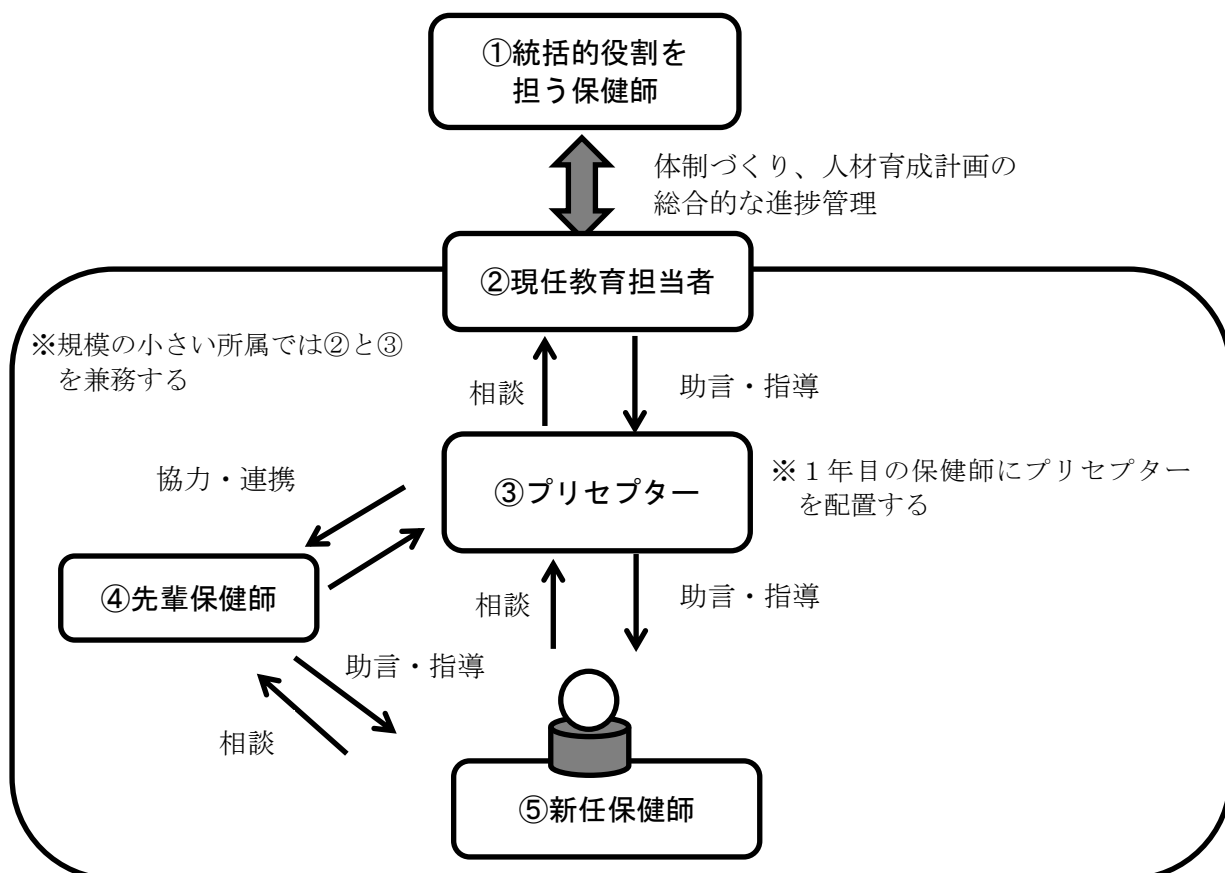


図5 各所属における新任期の現任教育体制

(3) 新任期の現任教育 (OJT、Off-JT) 体制における役割

	要件	役割
統括的役割を担う保健師	<ul style="list-style-type: none"> ○管理職及び課長職 ○キャリアアップ研修 (旧リーダー保健師研修) を受講した保健師が望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> ○人材育成を組織全体で支える体制づくりの責任を担う。 ○現任教育が円滑に推進できるよう、人材育成計画の総合的進捗管理と責任を担う。
現任教育担当者	<ul style="list-style-type: none"> ○原則として中堅以上の立場で、組織全体及び自治体の動向を把握した上で、新任保健師の人材育成プログラムを企画、管理、評価できる者 ○キャリアアップ研修 (旧リーダー保健師研修) を受講した保健師が望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> ○適切なプリセプターの選定を行うと共に、新任期保健師及びプリセプターを後方、側面から強力に支援する。 ○所属内外を通じて、能力向上に必要な体験の場の調整をはかる。 ○新任保健師のアクションプランの立案、実施、評価を新任保健師、プリセプター等と共に行い、適切な助言を行う。 ○経験が浅い (特に5年未満等) 保健師がプリセプターの場合、プリセプターへの助言や指導を行う。
プリセプター	<p>【キャリアラダーA3-A4 到達者】 (保健師経験5年以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○業務内容を日常的に把握でき、必要に応じて、共に実施することができるように、担当部署が新任保健師と同じ者が望ましい。 ○中堅保健師研修を受講した保健師が望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> ○専門能力の育成だけでなく、専門能力を活かすために必要な行政能力の育成に向けた指導を行う。 ○新任期保健師のアクションプランの立案、実施、評価を現任教育担当者と共に、適切な助言を行う。
	<p>【キャリアラダーA-2 到達者】 (保健師経験5年程度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○フォローアップ研修 (旧新任保健師研修Ⅱ) を受講した保健師が望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> ○新任保健師に最も近い良き相談相手、理解者となる。 ○社会人としてのルールや住民と接する上での倫理観など基本的能力の確認と指導を行う。
先輩保健師	<ul style="list-style-type: none"> ○新任保健師の教育は周囲の関係者全員が協力して行うものであるとの認識が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ○日常的な関わりの中での見守りや担当業務についてのアドバイスなどを行う。

(4) 新任期保健師の指導者のための研修の開催

新任期保健師のプリセプターや指導に関わる保健師が、指導者としての役割について理解を深め、新任期保健師の効果的な人材育成のあり方を考える機会とするとともに、悩みの共有や解決につながる場をもつことを目的に開催する。

①実施期間 毎年7月～9月の半日～1日

②主催 フォローアップ研修の運営保健所

③実施場所 宮崎県立看護大学 看護研究・研修センター等

④研修内容

- ・保健師基礎教育の現状
- ・プリセプター及び指導に関わる保健師に求められる知識、技術及び姿勢
- ・プリセプター及び指導に関わる保健師の役割
- ・グループワーク等

⑤研修内容の評価 アンケート等を実施し、次年度の研修内容に反映させる。

1) 新任保健師研修(保健師キャリアレベルA-1研修)

(1) 目的

新任期は、地域保健従事者として公衆衛生の視点に立った実践能力の基礎を築く重要な時期である。

専門職業人として成長するうえで、生涯にわたり自己研鑽を積む基本的姿勢を育成し、保健師としての価値観・倫理観・職業観の高揚を図り、基礎教育で学んだ知識・技術を土台に、実践活動を通して保健師活動の基本的視点を身につけ実践能力の向上を目指す。

(2) 到達目標

本研修では専門的能力に係るキャリアラダー(※)の保健師キャリアレベルA-1レベルの能力の獲得を目指す。

- ①保健師活動の意義を理解し、新任期に求められる基本的能力・行政能力・専門能力を確認する。
- ②個別支援や保健事業を実施するための理論や基本的な知識・技術を修得する。
- ③対人支援の基本となる個別支援や担当する保健事業を実施し評価できる。
- ④個別支援を地域活動の中に位置づけて考え、健康課題に基づき予防的視点を持った地区活動を考えることができる。
- ⑤積極的に上司や同僚とコミュニケーションをとり、向上心を持った行動をとることができる。
- ⑥保健師活動について言語化することができる。

(3) 対象者及び受講の仕方

対象者は、保健所、市町村等に勤務する新任期にある保健師(概ね1~3年目)で、所属の推薦を受けた者とする。やむをえない理由がある場合以外は入職年度に受講する。

(4) 標準プログラム

①実施期間

毎年8月~翌年2月

②実施場所

該当年度の担当保健所又は看護研究・研修センター(令和6年度以降は、原則、宮崎市内)

③研修内容・開催方法

i) 集合研修を6回程度実施する

<内容>

- ・地域保健行政における保健師の役割(統括保健師等)
- ・PDCAサイクルと保健師活動
- ・アクションプランの実践と評価、報告
- ・保健師に必要なとされる看護技術(感染予防、面接技術、記録等)
- ・先輩保健師から学ぶ保健師活動
- ・ピアエデュケーション
- ・その他(関心の高い内容など)

ii) 個への支援を行うアクションプランが望ましい。

(5) 担当保健所が実施するに当たっての留意事項

- ①原則、健康管理担当リーダーが研修担当者となり、段階別保健師研修運営委員会のメンバーとなる。

- ②標準プログラムと地域の実情に合わせて研修プログラム（案）を保健所で作成し、第1回の段階別保健師研修運営委員会で調整し、合意を得て決定する。プログラムの作成にあたっては、オンライン研修の活用を検討する。
- ③受講者所属・氏名、連絡先（電話、E-mail）の受講生名簿を作成し、原則E-mailを活用し、研修に関する連絡事項等を、効果的に発信する。
- ④研修担当者は、段階別保健師研修運営委員会から派遣されたコンサルタントと共に受講生の指導を行い、受講者の到達度向上を目指す。
- ⑤受講生の各種記録を集約し、他コンサルタントと共有し、学びを確認しながら研修を進める。
- ⑥毎回の研修評価を行うとともに、段階別保健師研修運営委員会で中間評価、最終評価を報告し受講者の状況を共有する。
- ⑦最終レポートを取りまとめ、医療政策課へ提出する。すべての段階別研修のレポートを合わせて冊子化し、学びの成果として受講者及び所属へ配布する。
- ⑧すべての研修終了後、段階別保健師研修運営委員会及び医療政策課に研修評価を報告する。

(6) 受講者の所属機関における指導のありかた

- ・指導者は直属の上司とし、プリセプターを配置する。指導者は、段階別保健師研修のキャリアアップ研修(旧リーダー保健師研修)を受講していることが望ましい。プリセプターは、21ページに記載のプリセプターの要件を満たす者を配置することが望ましい。研修受講にあたっては指導保健師を明確にしておく。
- ・研修の到達目標を理解し、受講者のアクションプランの目指す方向を確認し共有する。
- ・研修開始に当たり、様式3「私のプロフィール」様式4-1「新任保健師研修（保健師キャリアレベルA-1研修）の評価用紙」の記載を求め、それを基に上司との面接時間を設け、受講者と話し合いながら保健師としての現状を把握する。
- ・受講者が相談しやすい雰囲気づくりに努め、適宜声かけを行う。
- ・なるべく個への支援を行うアクションプランが設定できるよう支援する。
- ・アクションプランの計画立案への支援を行うとともに、所属でアクションプランの取り組みに関して意見交換の場を設定したり、進捗状況を把握しながら実践を支援する。
- ・毎回の研修終了後、研修内容や学びについて口頭で報告を受けるとともに、「学習カード」で学びの状況を確認し、学びが深まるように助言する。
- ・アクションプランの報告会には可能な限り参加し、受講者の指導に活かすとともに成長を確認する。
- ・アクションプランの実践過程を客観視できるように、様式7-1「最終報告レポート」へのまとめを支援し、期日までの担当保健所への提出を促す。
- ・所属機関で適宜報告会を開催し、上司やプリセプターから助言を受けられ、同僚との意見交換が行えるよう配慮し、組織内で共有する。
- ・アクションプランの評価によって新たに見出した課題に対して、研修終了後も継続して取り組めるように支援する。
- ・学会等での発表に向けての支援を行う。

2) フォローアップ研修(保健師キャリアレベルA-2研修)

(1) 目的

新任期は、地域保健従事者として公衆衛生の視点に立った実践能力の基礎を築く重要な時期であり、新任保健師実務研修での学びの定着を図り、自己研鑽を重ね、専門性を高めていくことが必要である。そこで、自己の保健師活動を評価し課題を明らかにする過程を通し、保健師としての基本姿勢や必要な知識、考え方への理解を深め、意欲を涵養し地域の健康課題に対し責任と自律性をもって取り組むことができる人材を育成することを目的とする。

(2) 到達目標

本研修では専門的能力に係るキャリアラダー(※)の保健師キャリアレベルA-2レベルの能力の獲得を目指す。

- ①自己の保健師活動の実践能力を評価し課題を明らかにする。
- ②地域の人々の生活と健康を多角的、継続的にアセスメントできる。
- ③地域の人々の顕在的・潜在的健康課題を見いだす。
- ④健康課題について優先度をつけて目標設定を行い、支援計画を立案できる。

(3) 対象者及び受講の仕方

①対象者

対象者は以下の者で所属の推薦を受けた者とする。

- ・新任保健師研修(保健師キャリアレベルA-1研修)を受講した者
- ・新規採用後、新任保健師研修(保健師キャリアレベルA-1研修)を受ける機会がなく、保健師キャリアレベルA-1レベルを獲得している者

②受講の仕方

- ・新任保健師研修(保健師キャリアレベルA-1研修)を受講し、概ね受講後4年以内にフォローアップ研修(保健師キャリアレベルA-2研修)を受講する。
- ・新任保健師研修(保健師キャリアレベルA-1研修)を受講した後にフォローアップ研修(保健師キャリアレベルA-2研修)を受講することを原則とする。

(4) 標準プログラム

①実施期間

毎年8月～翌年2月

②実施場所

前年度の新任保健師研修(保健師キャリアレベルA-1研修)担当保健所又は看護研究・研修センター(令和6年度以降は、原則、宮崎市内)

③研修内容・開催方法

i) 集合研修を4～5回実施する

<内容>

- ・事例検討(個別支援又は災害時支援等、先輩保健師の実践を題材に地域の人々の生活と健康の継続的なアセスメントの方法及び地域の人々の顕在的・潜在的健康課題を見いだす方法について学ぶ内容とする)
- ・キャリアラダーに関する説明
- ・アクションプランの進め方の講義・グループワーク
- ・アクションプランの実践と評価、報告
- ・その他(関心の高い内容など)

ii) 新任保健師研修(保健師キャリアレベルA-1研修)で取り組んだアクションプランを発展させる実践型研修内容を中心とする。アクションプランは、個への支援を踏まえて地

域の課題へと視点が広がるテーマを設定することが望ましい。

(5) 担当保健所が実施するに当たっての留意事項

- ①原則、健康管理担当リーダーが研修担当者となり、段階別保健師研修運営委員会のメンバーとなる。
- ②標準プログラムと地域の実情に合わせて研修プログラム（案）を保健所で作成し、第1回の段階別保健師研修運営委員会で調整し、合意を得て決定する。プログラムの作成にあたっては、オンライン研修の活用を検討する。
- ③受講者所属・氏名、連絡先（電話、E-mail）の受講者名簿を作成し、原則E-mailを活用し、研修に関する連絡事項等を、効果的に発信する。
- ④研修担当者は、段階別保健師研修運営委員会から派遣されたコンサルタントと共に受講生の指導を行い、受講者の到達度向上を目指す。
- ⑤受講者の各種記録を集約し、他コンサルタントと共有し、学びを確認しながら研修を進める。
- ⑥毎回の研修評価を行うとともに、段階別保健師研修運営委員会で中間評価、最終評価を報告し受講生の状況を共有する。
- ⑦最終レポートを取りまとめ、医療政策課へ提出する。すべての段階別研修のレポートを合わせて冊子化し、学びの成果として受講者及び所属へ配布する。
- ⑧すべての研修終了後、段階別保健師研修運営委員会及び医療政策課に研修評価を報告する。
- ⑨前年度担当した新任保健師研修（保健師キャリアレベルA-1研修）の評価を研修運営に活かす。

(6) 受講者の所属機関における指導のありかた

- ・指導者は直属の上司とし、段階別保健師研修のキャリアアップ研修(旧リーダー保健師研修)を受講していることが望ましい。必要に応じ、20ページの「各所属における体制」を参考に研修受講を支援するとともに、研修受講にあたっては指導保健師を明確にしておく。
- ・研修の到達目標を理解し、受講者のアクションプランの目指す方向を確認し共有する。
- ・研修開始に当たり、様式3「私のプロフィール」様式4-2「フォローアップ研修（保健師キャリアレベルA-2研修）の評価用紙」の記載を求め、それを基に上司との面接時間を設け、受講者と話し合いながら保健師としての現状を把握する。
- ・受講者が相談しやすい雰囲気づくりに努め、適宜声かけを行う。
- ・個への支援を踏まえて地域の課題へと視点が広がるアクションプランのテーマが設定できるよう支援する。
- ・アクションプランの計画立案への支援を行うとともに、所属でアクションプランの取り組みに関して意見交換の場を設定したり、進捗状況を把握しながら実践を支援する。
- ・毎回の研修終了後、研修内容や学びについて口頭で報告を受けるとともに、「学習カード」で学びの状況を確認し、学びが深まるように助言する。
- ・アクションプランの報告会には可能な限り参加し、受講者の指導に活かすとともに成長を確認する。
- ・アクションプランの実践過程を客観視できるように、様式7-1「最終報告レポート」へのまとめを支援し、期日までの担当保健所への提出を促す。
- ・所属機関で適宜報告会を開催し、上司やプリセプターから助言を受けられ、同僚との意見交換が行えるよう配慮し、組織内で共有する。
- ・アクションプランの評価によって新たに見出した課題に対して、研修終了後も継続して取り組めるように支援する。
- ・学会等での発表に向けての支援を行う。

6 中堅期保健師への現任教育

＜中堅期保健師とは＞

保健所、市町村等に勤務する就職後 5 年以上 15 年未満の保健師

＜中堅期保健師のあるべき姿＞

- ①豊かな経験を重ね、保健師としての基礎的な能力を高めていくことができる。
- ②健康課題を見だし、企画立案、施策化していくことができる。
- ③後輩、同僚、上司などの中で調整役となり、行政能力、組織能力、管理能力を高めていくことができる。
- ④保健師としての専門能力を活かし、他職種や住民との良好な関係を築きネットワークを広げ、課題解決のためのシステムを構築していくことができる。
- ⑤積極的に後輩の相談に乗り、保健師活動の醍醐味を伝えながら後輩育成を行うことができる。
- ⑥リーダーを補佐する立場として、自己研鑽・自己啓発に努め自分自身の向上につなげることができる。

表 8 中堅期保健師の到達度と OJT としての取組

※は宮崎県保健師のキャリアラダーと関連する定義・領域・キャリアレベル

目標（中堅期）	行動目標	OJT として取組み	※キャリアラダー		
			定義	領域	
基本的 能力	1.自治体の方針に基づき、チームワークをとりながら職務を遂行できる。 ※領域 6-4 A-3② 領域 6-5 A-3①	①自治体の方針、各種計画を理解している。	<ul style="list-style-type: none"> ・上司が所属でのオリエンテーションを実施し、理解度を確認する。 ・根拠法令、通知、各種事業計画、所属自治体の施策、健康課題等を説明できるか確認する。 ・業務の目的や流れについて確認する。 ・職場の業務全般について理解できているか確認する。 	Ⅱ A-3 A-4	3-1 A-1①②
		②上司に求められていることや、部下に指示すべきことを的確に理解し、行動できる。	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の役割をどのように理解し、実践しているか把握する機会を持つ。 ・課内、係内において円滑にコミュニケーションが取れ、必要な相談ができていないか確認する。 	I A-3 Ⅱ A-3 A-4	
	2.業務遂行や問題解決に柔軟に、的確に対応し、責任を全うできる。 ※領域 6-5 A-3② 領域 5-2 A-4①	①事実の内容や影響等を見極め、業務遂行のための方向性を定めることができる。	<ul style="list-style-type: none"> ・問題意識や責任感を持った姿勢、行動であるか確認する。 ・PDCA サイクルに基づいた業務遂行であるか確認する。 ・必要に応じて、適切に上司に報告・相談できるように職場環境を整える。 	Ⅱ A-3 A-4	
		②業務に応じ、手段や方法を工夫し、無駄なく業務が進むよう関係者と協力して実施できる。	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の効率性や優先度を考え、計画できているか確認する。 ・関係者と信頼関係を構築し、適切な方法で実践できているか確認し、必要時上司が支援する。 	Ⅲ A-3	
	3.向上心を持って職務知識やスキルの習得、人的ネットワーク拡大に努める。 ※領域 6-2 A-3②	①自己評価を適切に行い、必要な研修会・勉強会に参加する。	<ul style="list-style-type: none"> ・自己評価、自己目標について確認する。 ・研修会・勉強会等に参加できるよう環境を整える。 ・知識や技術の向上が図れているか確認する。 		6-2 A-3①

目標（中堅期）		行動目標	OJT として取り組み	※キャリアラダー	
				定義	領域
基本的 能力	3.向上心を持って職務知識やスキルの習得、人的ネットワーク拡大に努める。	②全体のレベルアップのために、関係者と共同して組織の向上のための行動をとることができる。	<ul style="list-style-type: none"> 他者との積極的な関わりができていないか確認し、必要時助言する。 研修等参加後は職場で復命や報告の機会を設ける。 課題解決のために、組織にとって必要なことを整理し、提案・協議させる。 	Ⅲ A-3 I A-3 A-4	5-3 A-4①
	4.キャリアデザインを思い描き実践することができる。	①なりたい保健師像モデルから保健師としての考え方を持つことができる。	<ul style="list-style-type: none"> 自身の言葉で言語化した「なりたい保健師像」について語り合い、モチベーションを保ち続けられるよう助言する。 		6-3 A-3①② A-4①
		②自身のキャリアデザインを明確にし、必要に応じ修正できる。	<ul style="list-style-type: none"> 面談等を通じ、キャリアデザインが描けているか確認する(ライフイベント等に応じた修正含む)。 自身のキャリアデザインに向けた具体的な方法等について、必要に応じ助言する。 ワークライフバランスが保たれているか確認する。 		6-3 A-5①
行政 能力	1.部下や後輩の報告を正確に聴き、組織内に必要な情報を判断して適切な情報提供ができる。(説明・調整) ※領域 6-5 A-3①～③ A-4①～③	①関係部署内で建設的な議論ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 情報の共有を行う機会を設ける。 具体的、論理的に説明できるような情報整理、資料化、プレゼンテーションができていないか確認し、必要時に助言する。 	I A-3	
		②情報分析を行い、実施可能な計画を立案できる。	<ul style="list-style-type: none"> 課題解決に必要な情報が適切に収集・分析されて、計画立案できているか確認する。 実施可能な計画であるか確認する。 		5-3 A-3①
		③計画について適切な助言を行うことができる。	<ul style="list-style-type: none"> PDCAを基本にした考え方、助言であるか確認する。 		5-3 A-3①②
		④計画の進捗状況を把握できる。	<ul style="list-style-type: none"> 期間内に問題解決できるように、適切に計画され、実施されているか確認する。 適切な時期、方法で計画修正の必要性を判断できているか確認する。 		
		⑤遂行上の課題解決に有効な支援ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 課題解決につながる支援であるか職場内で確認し、相談できるような職場環境をつくる。 		6-5 A-4②
	2.関係者との信頼関係を築きながら円滑な組織運営に努める。(組織運営) ※領域 6-5 A-3④	①他の職員の個性や能力を把握し、効率的・効果的な業務を運営できる。	<ul style="list-style-type: none"> 関係者とのコミュニケーションが取れているか確認する。 他の職員の個性や能力、役割の理解を確認する。 組織の一員として効率的に動けるよう、考え方や行動について話す機会を持つ。 	I A-3 A-4	6-3 A-5①②
		②上司を補佐できる。	<ul style="list-style-type: none"> 上司とコミュニケーションが取れているか確認する 上司の業務内容と自分の役割を理解し、実践できているか確認する。 	I A-4	
3.管理職の下で、後輩の能力を的確に評価した上で助言を行うことができる。 ※領域 5-3 A-3②	①新任者の行政職員としての能力をアセスメントすることができ、管理者に的確に伝えることができる。	<ul style="list-style-type: none"> 的確なアセスメントをするためのコミュニケーションを築くことができているか確認する(新任者の状況を把握できているか確認)。 管理者へ的確に報告できているか確認する。 	I A-3		
	②業務につく新任者の動機づけを意識しながら支援することができる。	<ul style="list-style-type: none"> 新任者の指導計画について確認する。 新任者の課題を明確にできるよう助言する。 			

目標（中堅期）		行動目標	OJT として取り組み	※キャリアラダー	
				定義	領域
専 門 能 力	1. 地域診断に基づき、事業を実施し評価する。 ※領域 2-1 A-3① ②	①日々の活動や研究から地域の特性を明示できる。	<ul style="list-style-type: none"> 健康指標の基礎データを収集・分析できているか確認する。 分析内容を文章化、データ化できているか確認する。 地域の課題把握の視点を持ち、主体的に地域に向いたり、保健活動を実施できているか確認する。 地区診断からその地区の課題が抽出できているか確認する。 	Ⅲ A-3	1-2 A-3①
		②地域特性や健康問題に対応した事業を創造的、科学的に実施、評価できる。	<ul style="list-style-type: none"> 地区の課題を基にアクションプランをともに作成、実施、評価の状況を確認し支援する。 担当事業について、PDCAを展開できるように支援する。 		5-1 A-3②
	2. 複雑困難な事例、支援に必要なケアチームを構成し対応できる。 ※領域 1-1 A-4①	①複雑困難な事例について関係職員と連携して責任を持って対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> 困難事例を主体的に受け持ち、支援できているか確認し、必要時助言する。 困難なとき、緊急を要するとき、組織としての判断が必要な事例等について適切な報告の仕方やタイミングが判断できるように促す。 事例検討を実施し、関係者と支援目的の共有や役割分担ができていないか確認する。 	Ⅲ A-3	1-1 A-3① 6-1 A-3①
		3. 住民団体の主体的な支援や運営ができる。 ※領域 2-2 A-3・4	①住民組織の活動支援や運営ができる。		<ul style="list-style-type: none"> 住民に誠意と熱意をもって、誠実に対応しているか確認する。 住民組織と良好なコミュニケーションがとれているか確認する。 社会資源など関係機関が把握できているか確認する。 住民組織に必要な資源の情報提供ができるか確認する。 住民組織が主体的に活動できるよう働きかけを行っているか確認する。
	4. 自治体の目標に沿った保健事業を企画、実践し、評価を事業の計画、実践に反映することができる。 ※領域 3-1 A-3・4	①施策化や保健計画策定に必要な情報を収集できる。	<ul style="list-style-type: none"> 施策化や保健計画策定に必要な情報を収集できているか確認する。 根拠法令、通知、各種事業計画、所属自治体の施策、健康課題等を根拠に事業を説明できるか確認する。 関連する保健事業全体の成果、課題を整理し提示することができるよう支援する。 	Ⅰ A-4 Ⅲ A-3	2-1 A-1⑤
		②収集した情報を効果的に活用できる。	<ul style="list-style-type: none"> 業務の目的を達成するために、情報の整理・分析・活用が適切に行われているか確認する。 関係部署に整理した情報を適切に提供、共有できているか確認する。 		2-1 A-2①
		③研究計画を立案することができる。	<ul style="list-style-type: none"> 健康課題の抽出や研究への取り組みを支援する。 		1-2 A-3① 5-1 A-4①

目標（中堅期）		行動目標	OJT として取り組み	※キャリアラダー	
				定義	領域
専 門 能 力	4.自治体の目標に沿った保健事業を企画、実践し、評価を事業の計画、実践に反映することができる。 ※領域3-1 A-3・4	④研究のリーダーシップをとることができる。	<ul style="list-style-type: none"> 職場でのアクションプラン発表・協議の場を設ける。 研究をまとめ、対外的に発表できるよう支援する。 	I A-4 Ⅲ A-3 A-4	5-1 A-3① A-4① 6-4 A-3① A-4①
		⑤PDCAサイクルに基づいて評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる。	<ul style="list-style-type: none"> PDCAの考え方にに基づき、既存の事業や活動を評価できているか、以下の視点で確認する。 <ul style="list-style-type: none"> ○地域の健康課題（地域診断） ○事業や活動の目的・目標 ○評価の結果、見えてきた課題の整理 ○評価指標を適切に設定できているか。 ○関係者と事業の見直しが実施できているか。 ○費用対効果 評価の結果、課題解決に向けた見直しや新規事業を提案できるか確認する。 評価やそれに基づく見直し等に対して必要に応じ助言するとともに、年に1回はPDCAサイクルを回して事業等を見直す機会を設ける。 	Ⅲ A-4	5-1 A-3①② A-4①
	5.地域の健康課題や特性に応じたケアシステムの構築に努める。	①保健、医療、福祉、介護等の各種サービスを連携させ、調整することができる。	<ul style="list-style-type: none"> 地域の課題や地域特性に基づく、担当地区において必要なケアシステムの姿をイメージさせる。 地域ケアシステムの構築に向けて、各種サービスやキーパーソンを把握しているか確認する。 地域ケアシステムの課題について協議すべき関係者の選定や意見交換の場の設定ができるか確認する。 各機関で実施される協議会や検討会に積極的に参加させ、顔の見える関係づくりを支援する。 連携や調整の手段、方法を確認し、実施にむけて助言する。 		2-3 A-4②
		②関係機関と協働し、地域ケアシステムの構築、改善、強化について検討できる。	<ul style="list-style-type: none"> 担当業務の地域ケアシステムの改善や開発の必要性を検討させ、検討結果のまとめを報告させる。 関係機関と協働して、担当地区のケアシステム（構築、改善、強化）について検討する場を設定させる。 関係機関と協議を重ね、抽出された課題を明確にし、共通理解されているか確認する。 		2-3 A-4② A-3①
	6.主体的に健康危機管理活動が実践できる。	①地域特性を踏まえた健康危機の低減のための提案ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 根拠法令、通知、各種事業計画、所属自治体の施策、健康課題等を説明できるか確認する。 課員誰でも対応できるように上司とともに協議し、事前の準備を行うことができるか確認する。 平常時からの準備の必要性を理解し、住民と協働して、健康危機低減のための事業を実施させる。 		4-1 A-3① A-4① 4-2 A-3② A-4①
		②健康危機対応時の保健活動を理解し、関係機関、組織内での連携体制を考えることができる。	<ul style="list-style-type: none"> マニュアルに基づいて、健康危機管理の体制が理解できているか確認する。 健康危機発生時は、リーダーを補佐する役割を認識させ、以下において主体的に活動に参加させる。 <ul style="list-style-type: none"> ○組織内の関係部署との連携、調整 ○各マニュアルの確認を行い、現状を把握する。 ○状況を踏まえて、健康被害を予測し、回避するための方法について、見直しを行う。 		4-2 A-3② A-4②③

目標（中堅期）		行動目標	OJT として取り組み	※キャリアラダー	
				定義	領域
指導力	1. 新任者の育成状況を共有し、新任者の人材育成のための体制づくりをする。 ※領域5-3 A-4②	① 新任者の育成状況を共有する場を活用できる。	<ul style="list-style-type: none"> • 新任者の指導計画について確認する。 • 新任者がアクションプランに関われるように声掛けを行う。 	Ⅲ A-4	5-3 A-4②
		② 新任者の育成のための関係者と連携を取り、必要な体験や指導が受けられるように調整することができる。	<ul style="list-style-type: none"> • 新任者、後輩の思いや悩みを聞いたり、助言できているか把握する。 		
		③ 上司に指導状況を報告し、体制としてまたは管理者の必要な支援を説明できる。	<ul style="list-style-type: none"> • 新任の状況について情報を共有する機会を設ける。 		
	2. 新任者の能力を判断し、的確な指導ができる。	① 新任者の能力にあった説明、指示、演示等ができる。	<ul style="list-style-type: none"> • 新任者のオリエンテーションに関わる。 • 自分の業務に関する説明を行ってもらう。 • 自分の業務の課題について共有できる。 		5-2 A-3① 5-3 A-3③
		② 新任者が自分で考え自分で気づける関わりができる。	<ul style="list-style-type: none"> • 新任者が自分で考え実践できるように支援しているか、確認する。 		5-3 A-3③
		③ 新任者の目標を共に設定し、先に成長を確認できる。	<ul style="list-style-type: none"> • 新任者の指導計画作成の支援を行う。 • 新任者の状況を、適切な時期、タイミング、方法で上司に報告、相談できるようにする。 		
	3. 新任者と信頼関係を築き、職業人として成長していくプロセスを支援できる。	① 定期的話し合い、新任者の悩みや思いを受け止め、身体的、精神的状況にあった助言ができる。	<ul style="list-style-type: none"> • 新任者との関わりについて、良好な信頼関係を築いているか、定期的話し合う。 		6-5 A-3④ 5-3 A-3④
		② 新任者のキャリアアップを共に考え支援することができる。	<ul style="list-style-type: none"> • 新任の到達状況について話し合い、自分の役割に気づくように働きかける。 		5-3 A-3④

(注：「OJT としての取組」は、保健師の所属に応じて実施する)

1) 中堅保健師研修（保健師キャリアレベルA-3・4研修）

(1) 目的

中堅保健師が、専門職としての能力を向上させ、地域の複雑、多様化する健康ニーズに対応できる力量向上を図り、PDCAサイクルを実践することを定着させ、地域の健康課題解決のために責任と創造性を持って取り組む人材を育成することを目指し、併せて新任保健師に対しても役割モデルを示すことができるようになることを目的とする

(2) 到達目標

本研修では専門的キャリアラダー(※)の保健師キャリアレベルA-3～4の能力の獲得を目指す。

平成 18 年度地域保健総合推進事業「指導者育成プログラムの作成に関する検討会報告書」を参考に、中堅保健師に必要とされる 4 つ枠組み（基本的能力、行政能力、専門能力、指導力）のうち、専門能力の向上を目指す。また、新任保健師研修（保健師キャリアレベル A-1 研修）との合同研修を取り入れることで指導力向上のための動機づけとなることを目指す。

- ①地区診断に基づき、事業を実施、評価する力の向上を図る。
- ②複雑困難な事例への支援や、住民の主体的な活動の支援ができる能力の向上を図る。
- ③自治体の目的に沿った保健事業を企画、実践し、評価を事業の計画、実践に反映することができる。
- ④共同で学び会い、保健師の専門性の実践知や保健師活動の真価を再確認しあうことを通して、モチベーションの向上、保健師としてのアイデンティティの強化につなげる。
- ⑤組織において中堅保健師としての持てる力を発揮できると共に、組織の活性化につながるような働きかけやシステムの改善・構築ができる能力の向上を図る。
- ⑥新任保健師との関わりを通し、後輩を育てる中堅保健師の役割について考察できる。
- ⑦保健師活動を評価し、地域の健康課題を解決する施策や、システムの改善・構築につながる提案を行う力をつけるとともに、残された課題を見出すことができる。

(3) 対象者及び受講の仕方

対象者は、保健師キャリアレベル A-3・4 レベルの獲得を目指す者で、所属の推薦を受けた者とする。

中堅期は、ライフイベント、キャリア意識、担当業務等、個別性が大きく、勤務年数のみでは力量を判断できない状況にあるため、受講の時期を見極め、適切な時期に受講する。10 年程度の実践経験を持って受講することが望ましい。

(4) 標準プログラム

①実施期間

毎年 8 月～翌年 2 月

②実施場所

該当年度の担当保健所又は看護研究・研修センター

③研修内容・開催方法

i) 集合研修を 6～8 回実施する。

<内容>

- ・中堅保健師に求められる実践力と中堅保健師の役割
- ・地域診断と保健師活動評価
- ・健康危機管理と保健師活動
- ・地域の健康問題を解決するための組織化・事業化の方法
- ・P D C A と保健師活動（自己の業務に意図的に取り組むアクションプランが望ましい）
- ・アクションプランの実践と評価、報告
- ・困難事例への支援の方向性を見出すための事例検討
- ・新任保健師研修のアクションプラン報告会におけるファシリテーション
- ・その他（関心の高い内容など）

(5) 担当保健所が実施するに当たっての留意事項

- ①原則、健康管理担当リーダーが研修担当者となり、段階別保健師研修運営委員会のメンバーとなる。

- ②標準プログラムと地域の実情に合わせて研修プログラム（案）を保健所で作成し、第1回の段階別保健師研修運営委員会で調整し、合意を得て決定する。プログラムの作成にあたっては、オンライン研修の活用を検討する。
- ③受講者所属・氏名、連絡先（電話、E-mail）の受講者名簿を作成し、原則E-mailを活用し、研修に関する連絡事項等を、効果的に発信する。
- ④研修担当者は、段階別保健師研修運営委員会から派遣されたコンサルタントと共に受講生の指導を行い、受講者の到達度向上を目指す。
- ⑤受講者の各種記録を集約し、他コンサルタントと共有し、学びを確認しながら研修を進める。
- ⑥毎回の研修評価を行うとともに、段階別保健師研修運営委員会で中間評価、最終評価を報告し受講者の状況を共有する。
- ⑦最終レポートを取りまとめ、医療政策課へ提出する。すべての段階別研修のレポートを合わせて冊子化し、学びの成果として受講者及び所属へ配布する。
- ⑧すべての研修終了後、段階別保健師研修運営委員会及び医療政策課に研修評価を報告する。

(6) 受講者の所属機関における指導のありかた

- ・指導者は直属の上司し、キャリアアップ研修（旧リーダー保健師研修）を受講していることが望ましい。研修受講にあたっては指導保健師を明確にしておく。
- ・研修の到達目標を理解し、受講者のアクションプランの目指す方向を確認し共有する。
- ・研修開始に当たり、様式3「私のプロフィール」様式4-3「中堅保健師研修（保健師キャリアレベルA-3・4研修）の評価用紙」の記載を求め、それを基に上司との面接時間を設け、受講者と話し合いながら中堅保健師としての現状を把握する。
- ・受講者が相談しやすい雰囲気づくりに努め、適宜声かけを行う。
- ・地域診断に基づいて自分のやりたいこと・課題が見いだせるかを聞きとる。地域が見えているか、保健事業を企画、実践し、評価できる内容になっているか確認し、自己の業務に意図的に取り組むアクションプランが設定できるよう支援する。
- ・アクションプランの計画立案への支援を行うとともに、企画実践していくために、必要な関係機関やその関係機関との連携について共に考えていく。
- ・自主性を尊重して支援する。
- ・所属でアクションプランの取り組みに関して意見交換の場を設定したり、進捗状況を把握しながら実践を支援する。
- ・毎回の研修終了後、研修内容や学びについて口頭で報告を受けるとともに、「学習カード」で学びの状況を確認し、学びが深まるように助言する。
- ・アクションプランの報告会には可能な限り参加し、受講者の指導に活かすとともに成長を確認する。
- ・アクションプランの実践過程を客観視できるように、様式7-1「最終報告レポート」へのまとめを支援し、期日までの担当保健所への提出を促す。
- ・所属機関で適宜報告会を開催し、上司から助言を受けられ、同僚との意見交換が行えるよう配慮し、組織内で共有する。
- ・アクションプランの評価によって新たに見出した課題に対して、研修終了後も継続して取り組めるように支援する。
- ・学会等での発表に向けての支援を行う。

7 リーダー期保健師への現任教育

<リーダー期保健師とは>

保健所、市町村等に勤務する就職後 20 年以上 30 年未満の保健師

<リーダー期保健師のあるべき姿>

- ①組織内及び関係機関を調整し、業務を積極的に改善できる。
- ②所属自治体の方針を踏まえ、向上心を持って職務知識やスキルの修得、人的ネットワーク拡大に努め、業務を通じて手段や方法を工夫し、計画的に遂行すると共に後輩にも手際よく効率的な業務遂行について助言ができる。
- ③部下や後輩の報告を正確に聴き、関係者との信頼関係を築きながら後輩の育成状況を共有し、新任者の人材育成のための関係者との連絡調整ができる。
- ④地区診断や複雑困難な事例について指導・助言ができ、支援に必要なケアチームを構成し地域の社会資源の活用ができ関係機関や関係職種との調整ができる。
- ⑤健康危機管理への対応能力を持つことができる。
- ⑥自治体の保健事業の企画・実践・評価を行い、改善策を保健計画等に反映することができる。

表9 リーダー期保健師の到達度と OJT としての取組

※は宮崎県保健師のキャリアラダーと関連する定義・領域・キャリアレベル

目標(リーダー期)	行動目標	OJT として取り組み	※キャリアラダー	
			定義	領域
基本的 能力	1.誠意と気概をもって組織における自分の立場と責任を全うする。	①所属自治体全体の方針と重要課題、重要目標を正しく理解している。	・上司が所属でのオリエンテーションを実施し、理解度を確認する。 ・根拠法令、通知、各種計画書、所属自治体の施策、健課題等を説明できるか確認する。 ・業務の目的や流れについて確認する。 ・職場の業務全般について理解し、関係する事業に反映できているか確認する。 ・課・係の目標達成に向けて責任感を持って取り組んでいるか確認する。	6-5 A-5①
		②後輩の行動や活動を、責任を持って支援できる。	・後輩の育成に向けて責任感を持って取り組んでいるか確認する。 ・リーダーとしての自覚があり、業務の目的を理解し、目的に沿った行動ができていないか確認する。 ・業務終了は、報告を受け、目的の達成状況、課題について説明を受ける。 ・問題意識を持って、幅広い視点を持てるよう支援する。	
	2.情勢の変化や問題解決に高度な判断力と責任感を持って対応できる。	①情勢の変化を素早く把握できる。	・常に情報収集に努めているか確認する。 (保健衛生ニュース・新聞・学会誌・保健師に関する情報誌等) ・行政機関等での情報交換ができていないか確認する。	6-2 A-5① 6-5 A-5②
		②困難な状況、突発的な出来事について判断ができる。	・関係機関と意思疎通ができる信頼関係を築き、適切に情報収集ができていないか確認する。 ・専門性を高めるためのスーパーバイザーを確保できているか確認する。	5-2 A-4① 6-5 A-5②

目標(リーダー期)		行動目標	OJT として取り組み	※キャリアラダー	
				定義	領域
基本的 能力	2.情勢の変化や問題解決に高度な判断力と責任感を持って対応できる。	③判断に基づき対処の方向性を組織の中で提案することができる。	<ul style="list-style-type: none"> 情報を整理し、説得力のある効果的な説明ができるよう支援する。 他機関、他職種と課題解決に向けた協働した取り組みを行なえるよう支援する。 		5-2 A-5① 6-5 A-5②
	3.地域保健活動におけるリーダーシップを発揮できる。	①地域の情報収集に努め見識を涵養する。 ②明確な信念と柔軟性をバランス良く有して、リーダー保健師としての活動のビジョンを提示できる。	<ul style="list-style-type: none"> 経験してきた保健師業務を把握し、自己評価をふまえ必要な助言を行う。 地域のネットワークを把握し活用できる。 地域保健への考えを聞く機会を設ける。 的確に情報収集、分析を行い地域課題解決への優先度を判断し、取り組みの方法性や活動の方針を提示する機会を持つ。 	I A-5	6-5 A-5③ 6-1 A-4①② A-5①② 6-2 A-5② 6-5 A-5③
行政 能力	1.立案された計画とその遂行についての後輩支援ができる。	①立案された計画について、適切な助言ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 業務の役割分担や助言が適切である確認する。 PDC Aサイクルに基づいた計画になっているか確認する。 		5-1 A-5③
		②必要に応じて計画の修正を指導することができる。	<ul style="list-style-type: none"> 長期的、将来的視点での助言ができているか確認する。 PDC Aサイクルに基づき、適切に評価、改善できるよう促す。 		
		③計画の進捗状況を把握できる。	<ul style="list-style-type: none"> 適切な時期に計画の進捗状況を把握しているか確認する。 		
		④計画遂行上の問題解決に向けて有効な支援、指導ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 評価が適切に行われているか把握し、問題解決に向けた計画の修正を支援する。 関係機関の意見の把握、調整が適切に行われているか確認する。 		
専 門 能 力	1.地域診断に基づき、事業を実施し評価する。 ※領域 2-1 A-5②	①日々の活動や研究から地域の特性を明示できる。	<ul style="list-style-type: none"> 必要なデータ収集ができ、地域の健康問題を明確にできるような地域診断ができるよう支援する。 潜在的な問題や課題の解決につながる情報やデータ収集を支援する。 健康課題解決のための資料や企画書が作成でき、上司や関係者の合意が得られるような説明ができるよう支援する。 		2-1 A-5②
		②地域特性や健康問題に対応した事業を創造的、科学的に実施、評価できる。	<ul style="list-style-type: none"> 各種の計画や健康政策との関連を明確化し、事業の企画立案ができるよう支援する。 PDC Aの考え方に基づき、個々の事業評価と全体の施策の中での総合評価が、適切にできるよう支援する。 事業全体の方向性について、意見を述べる機会を設ける。 		

目標(リーダー期)	行動目標	OJT として取り組み	※キャリアラダー		
			定義	領域	
専 門 能 力	1.地域診断に基づき、事業を実施し評価する。 ※領域 2-1 A-5②	③必要に応じて健康課題解決のために新たな資源の開発に取り組むことができる。	<ul style="list-style-type: none"> 必要な社会資源を活用、創出できるよう支援する。 事業予算の交渉ができるように支援する。 		2-1 A-5② 2-2 A-5②
		④PDCA サイクルに基づく評価により保健活動の効果を検証し、施策の見直しを提案できる。	<ul style="list-style-type: none"> PDCAの考え方にに基づき、保健活動の効果の検証や施策の評価ができていないか、以下の視点で確認する。 <ul style="list-style-type: none"> ○地域の健康課題（地域診断）、施策体系、法的根拠 ○保健活動や施策の目的・目標 ○評価指標の適切な設定、評価結果の活用 ○他職種とともに政策及び事業評価ができていないか。 ○費用対効果、予算の根拠 評価の結果を課題解決に向けた見直しや次の計画に反映できるか確認する。 評価やそれに基づく見直し等に対して必要に応じ助言するとともに、年に1回はPDCA サイクルを回して事業等を見直す機会を設ける。 		5-1 A-5①② 2-1 A-5① 6-4 A-5②
	2.複雑困難な事例への対応、健康危機管理への対応、住民団体の主体的な活動の支援やスーパーバイズができる。 ※領域 6-4 A-5①	①複雑困難な事例や住民組織の活動の支援ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 上司が事例対応について、適切に緊急性や優先度の判断ができていないか確認する。 上司が住民組織を活性化したり、自助グループを育成できるよう支援する。 	Ⅲ A-4	1-1 A-5① 6-4 A-5①
		②後輩の行う複雑困難な事例や住民組織の活動支援についてスーパーバイズができる。	<ul style="list-style-type: none"> 困難な事例の問題点が抽出ができ、どの社会資源を活用するか適切な助言ができていないか確認する。 困難事例を解決するための体制や役割について明確にできているか確認する。 		1-1 A-5② 6-4 A-5①
		③健康危機管理に対応し、関係部署と連携し効率的に活動できる。	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機管理に対応した組織的な活動についての理解を確認し、組織内外の体制構築を支援する。 組織内で有効な指示系統に沿った、情報把握や報告の方法を確認する。 問題の緊急性や重要性について適切な判断、報告・相談ができるか確認する。 マニュアル整備に参画し、主体的に役割を果たせるようにする。 	4-1 A-5①② 4-2 A-5①	
	3.施策化や保健計画策定に必要な情報収集と分析、活用 の助言ができる。 ※領域 3-1 A-5①	①施策化や保健計画策定に必要な情報を収集できる。	<ul style="list-style-type: none"> 健康に関するデータの収集、分析ができるよう支援する。 関係者会議等の場を設定できるよう支援する。 	Ⅱ A-5	3-1 A-5③
		②収集した情報を効果的に活用できる。	<ul style="list-style-type: none"> 地域診断で得られた健康課題を計画に反映できるよう支援する。 上司とともに、他機関への説明や働きかけの展開に関わる。 		
		③研究計画を立案することができる。	<ul style="list-style-type: none"> 調査研究を行うためのリーダーとしての役割を持つよう支援する。 		
		④研究のリーダーシップをとることができる。	<ul style="list-style-type: none"> リーダー的視点をもった研究課題に取り組むことができる。 研究結果から次の課題を明らかにできるよう支援する。 		
		⑤後輩の行う研究への助言ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 後輩の行う研究について、適切な助言ができ、後輩の相談に適切に対応しているか確認する。 		

目標(リーダー期)		行動目標	OJT として取り組み	※キャリアラダー	
				定義	領域
専門 能力	4.保健福祉政策に基づきシステム構築の施策化を図ることができる。	①地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し、提案することができる。	<ul style="list-style-type: none"> 国の動向や組織の施策体系、方針を確認させる。 地域ケアシステムに必要な組織・関係機関・社会資源の関係が検討されているか確認する。 ケアシステム構築のための組織内外の保健、医療、福祉の部局とネットワークが活用できるよう支援する。 地域の健康課題や特性を踏まえて、リーダーシップをとりながら、地域ケアシステムの改善を検討させる。 	Ⅲ A-5	2-3 A-5① 3-1 A-5①
	1.施策事業や業務体制の改善に対して助言や指導ができる。	①業務の改善について有効で具体的な助言と指導ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 全体の業務量把握をしたり、必要なマンパワーなどの職場改善について現場の状況を適切に把握、調整できるよう支援する。 業務の把握ができ進行管理ができる。 問題解決案を上司に提案できるよう、業務目的の理解情報判断、解決の方向性について協議する機会を設ける。 		3-1 A-5④
指導 能力	2.後輩の能力を的確に評価し、育成することができる。 ※領域5-3 A-5②	①後輩一人一人の能力を的確にアセスメントできる。	<ul style="list-style-type: none"> 一人一人の能力や、性格、長所・短所を把握できているか確認する。 後輩の能力を伸ばせるような指導力向上への支援を行う。 		5-3 A-5②
		②プリセプターの選出又は提案と助言ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 一人一人の能力や、性格、長所・短所、適性を把握できているか確認する。 プリセプターの指導力向上にむけて適切に指導できているか確認する。 		
		③後輩の能力を高める方向で業務の割り当て又は提案ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 後輩のよきモデルとなれるように、高い意識で仕事に臨んでいるか把握する。 一人一人の能力や、性格、長所短所を把握した、適正な役割分担ができているか確認する。 後輩の能力を伸ばせるような指導力向上への支援を行う。 		
		④部署全体の力量を的確にアセスメントできる。	<ul style="list-style-type: none"> 組織のメンバーと組織全体の能力を適切な方法で把握しているか確認する。 		
		⑤部署全体での人材育成への取り組みの指示又は提案ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 現場の意見や気づきを適切な方法で把握し、報告できるように支援する。 人材育成の基本的な考え方を理解しているか確認する。 		
		⑥人材育成の方法を組み合わせる職場の人材育成計画の作成又は提案ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成の説明ができ、人材育成計画を提案できるよう支援する。 		5-3 A-5①②
		⑦職場の人材育成のための環境整備又は提案ができる。	<ul style="list-style-type: none"> 上司や後輩の考え方や意見を理解し調整することができるよう支援する。 研修等に参加できるよう環境づくりに努める。 		5-3 A-5②

(注:「OJT としての取組」は、保健師の所属に応じて実施する)

1) キャリアアップ研修 (保健師キャリアレベルA-5 研修)

(1) 目的

組織内において保健師のリーダーとして、創造的な地域保健活動を、推進する能力を向上させるとともに、専門職として後輩育成も含め、成長しあえる環境整備ができるようになることを目的とする。

(2) 到達目標

本研修では専門的能力に係るキャリアラダー（※）の保健師キャリアレベルA－5レベルの能力の獲得を目指す。

リーダー期の保健師に求められる能力のうち、主に保健師活動を発展させる研究能力と指導力の向上を目指す。

- ①地域保健活動のリーダーとしてのアイデンティティの強化を図る。
- ②保健師活動を評価し、発展させる調査研究能力、他者に自分の考えを理解してもらう表現力を身につける。
- ③後輩の育成と、現任保健師研修会のコンサルタントとしての役割を果たすことのできる指導力の向上を図る。

(3) 対象者及び受講の仕方

①対象者

対象者は以下の者で所属の推薦を受けた者とする。

- ・中堅保健師研修(保健師キャリアレベルA－3・4研修)を受講した者
- ・概ね保健師キャリアレベルA－4レベルにある者（勤務年数20年から30年の保健師）

②受講の仕方

- ・リーダーシップを発揮し、地域保健活動を向上させたい意識の高い中堅保健師（保健師キャリアレベルA-4レベルにある者）、現在リーダーの立場にある保健師は、できるだけ早期に受講することが望ましい。
- ・中堅保健師研修（保健師キャリアレベルA－3・4）を終えて受講することが望ましく、保健師活動を発展させる研究に組織的に取り組むため、保健師活動を行う上で生じた解決したい問いをもって研修に参加すること。

(4) 標準プログラム

①実施期間

毎年7月～翌年2月

②実施場所

宮崎県立看護大学 看護研究・研修センター

③研修内容・開催方法

- i) 集合研修を5回程度実施する

<内容>

- ・PDC Aサイクルと保健師活動評価
- ・保健師活動を発展させる研究の方法
- ・地域の健康データから課題を見つける方法
- ・健康データを使って地域の課題を焦点化する方法
- ・地域の課題解決のための対策
- ・研究報告会
- ・その他（関心の高い内容など）

④プログラムの進め方

- i) 指導力の向上については、保健師の力育成事業やPDC Aサイクルの考え方を理解し、新任保健師研修や中堅保健師研修の受講生のアクションプランの企画・実践・評価の指導をプリセプターの立場で行うことを通して高めていく。
- ii) 研究能力向上については、組織の中で課題となっている事柄、現在自分が取り組んでいる

事業、受け持ち事例への援助等の中から、自己の実践上の問いを明確にし、その解決に向けて、組織的、研究的な取り組みを行うことで力を高めていく。

- iii) 受講者 1 人に 2~3 名のコンサルタントがつき、相談窓口となる。コンサルタントは熟練した保健師及び保健師教育担当者とする。
- iv) 研究で得た知見を、組織内、報告会で報告したり、全国学会で発表する体験を通して、他者に自分の考えを理解してもらおう表現力を鍛える。

(5) 宮崎県立看護大学看護研究・研修センターで実施するに当たっての留意事項

- ①看護大学教員が研修担当者となる。研修担当者は段階別保健師研修運営委員会のメンバーとなる。
- ②標準プログラムと地域の実情に合わせて研修プログラム(案)を宮崎県立看護大学看護研究・研修センターで作成し、第1回の段階別保健師研修運営委員会で調整し、合意を得て決定する。
- ③受講者所属・氏名、連絡先(電話、E-mail)の受講者名簿を作成し、原則E-mailを活用し、研修に関する連絡事項等を、効果的に発信する。
- ④研修担当者はコンサルタントの役割を担い、段階別保健師研修運営委員会から派遣されたコンサルタントと共に受講者の指導を行い、受講者の到達度向上を目指す。
- ⑤受講者の各種記録を集約し、他コンサルタントと共有し、学びを確認しながら研修を進める。
- ⑥毎回の研修評価を行うとともに、段階別保健師研修運営委員会で中間評価、最終評価を報告し受講者の状況を共有する。
- ⑦最終レポートを取りまとめ、医療政策課へ提出する。すべての段階別研修のレポートを合わせて冊子化し、学びの成果として受講者及び所属へ配布する。
- ⑧すべての研修終了後、段階別保健師研修運営委員会及び医療政策課に研修評価を報告する。

(6) 受講者の所属機関における指導のありかた

- ・指導者は直属の上司とし、キャリアアップ研修(旧リーダー保健師研修)を受講していることが望ましく、研修の到達目標を理解したうえで適切に指導する。また、研修受講にあたっては指導保健師を明確にしておくことが望ましい。
- ・研修開始に当たり、様式4-4「キャリアアップ研修(保健師キャリアレベルA-5研修)の評価用紙」の記載を求め、それを基に上司との面接時間を設け、受講者と話し合いながら保健師としての現状を把握する。
- ・受講者の問いを明確にし、組織的に取り組み、保健師活動が活性化するような研究テーマが設定でき、取り組めるよう研究計画立案を支援する。
- ・研究の進捗状況を把握し、助言する。
- ・毎回の研修終了後、研修内容や学びについて口頭で報告を受けるとともに、「学習カード」で学びの状況を確認し、学びが深まるように助言する。
- ・研修期間中、後輩育成への関わり、指導力を高める機会が持てるよう配慮する。
- ・報告会には可能な限り参加し、受講者の指導に活かすとともに成長を確認する。
- ・研究成果を可視化できるように、様式7-2「最終報告レポート」へのまとめを支援し、期日までの看護研究・研修センターへの提出を促す。
- ・所属機関で適宜報告会を開催し、上司から助言を受けられ、同僚との意見交換が行えるよう配慮し、組織内で共有する。
- ・研究に継続して取り組めるように支援する。
- ・学会等での発表に向けての支援を行う。

8 記録の種類と活用方法

段階に応じた研修における記録と、その標準的活用方法について示す。職場の実情や受講者の個別性により効果的に活用する。また、研修担当者は、受講者の学習成果としての記録を評価に活用することで、研修の課題や改善点を明らかにし、次年度の研修プログラムへ反映させる。

1) 研修における各種記録

各研修で使用する記録の一覧を表 10 に示す。

なお、各研修終了時には、研修全体の評価のためのアンケート調査を実施する。

表 10 研修で使用する記録の一覧

研修名		新任保健師研修		フォローアップ研修		中堅保健師研修		キャリアアップ研修	
		提出	期限等	提出	期限等	提出	期限等	提出	期限等
様式 1	研修会を受講するにあたって	<input type="checkbox"/>	参加申込時	<input type="checkbox"/>	様式 1-1 参加申込時	<input type="checkbox"/>	参加申込時	<input type="checkbox"/>	様式 1-2 参加申込時
様式 2	学習カード	共通 研修終了後 3 日以内(休日を含まない)							
様式 3	私のプロフィール	<input type="checkbox"/>	様式 3-1	<input type="checkbox"/>	様式 3-1	<input type="checkbox"/>	様式 3-2		
		研修初日の 7 日前までに							
様式 4	評価用紙	<input type="checkbox"/>	様式 4-1	<input type="checkbox"/>	様式 4-2	<input type="checkbox"/>	様式 4-3	<input type="checkbox"/>	様式 4-4
		①研修開始から概ね 1 か月以内 ②研修終了時(最終日から 2 週間以内)							
様式 5	私の保健師活動<アクションプラン>	<input type="checkbox"/>	研修中 3~6 か月の間に	<input type="checkbox"/>	研修中 3~6 か月の間に	<input type="checkbox"/>	共通 研修中 3~6 か月の間に		様式 6 に 関連して 使用
様式 6	研究計画書							<input type="checkbox"/>	研修中 3~6 か月の間に
様式 7	最終報告レポート	<input type="checkbox"/>	2 月末	<input type="checkbox"/>	様式 7-1 2 月末	<input type="checkbox"/>	2 月末	<input type="checkbox"/>	様式 7-2 2 月末

(1) 新任保健師研修 (保健師キャリアレベル A-1 研修)

記録類の有用性

- 受講者は、記録を行うことで自己のキャリア発達上の課題を整理できる。
- 記録を情報共有、報告、相談などの媒体として活用することを通し、成文化して表現し伝える能力の向上につながる。
- 新任期は、職業観や専門技術職としての使命感が動機付けられる大切な時期であるが、自分の力で知識と技術を関連付けて意味を見いだすことが十分であるとは言えない。また、職場適応状況や精神的な支援についても重要な時期である。指導者は、コミュニケーションのテーマや

指導上のポイントを整理し効果的な教育、指導を行うために記録類を活用できる。

○指導者は、新任保健師の学習状況の積極性や主体性を見極め、成長を認めながら、新任保健師が仕事への自己効力感を高め、意欲を持って保健師活動を行うことができるように記録類を活用できる。

○所属する組織（保健所・市町村等）は、新任保健師の人材育成上の現状と課題を明らかにし、組織における保健師としての目標像を明確にし、新任期に必要な能力の確認を行うことで、段階的かつ計画的に実施できる教育方法について組織内で共通理解を図り、支援体制を整えるために記録類を活用できる。

表 11 新任保健師研修（保健師キャリアレベル A-1 研修）における記録

様式	名称	意義・目的	方法
1	研修を受講するにあたって	受講に当たって自己の課題や目的意識を整理し、主体的に参加する意識、姿勢持つ。	研修参加申込時に提出
2	学習カード	自己の実践と照らし合わせて感じたこと、考えたこと、研修内容の今後の実践への活用など整理する。	毎回の研修終了後3日以内に提出
3	私のプロフィール	看護師・保健師基礎教育機関での学習経験内容、関心のある分野、保健師になった動機、性格傾向、仕事や健康上の困りごとなど個別の状況を把握する。	研修初日の7日前までに提出
4	新任保健師研修（保健師キャリアレベル A-1 研修）の評価用紙	総合的な視点から、新任保健師と指導者が、新任期における目標に対する到達状況や課題を意識し、日々の業務や指導を行う。相互評価を行うことで、新任保健師が客観的に自己の能力を評価する力を形成、向上できる。 また、指導者が日常の保健師活動や姿勢についてコメントすることで、期待、関心を持って教育されていることを確認でき、意欲につながる。 さらに、組織内における、新任保健師への教育上の指導、支援へ反映する。	時期： ①研修開始から概ね1か月以内 ②研修終了時2週間以内 ・受講後の成長・変化についても評価する。 方法： ・受講者による自己評価と他者評価（※）を行う。相互の話し合いにより、到達目標の確認や課題に対する行動を一緒に考える。【総合評価】 ・評価は、「達成している」「概ね達成している」「課題が残る」「達成できない」「その他（体験する機会がない）の5段階。 ・評価者コメント欄には、日常的な保健活動、姿勢など【日常的な評価】について評価する。 ・中間報告や随時相談を行い必要時、修正・改善していく。 ※他者評価を行う者は原則、指導に関わる保健師とし、上司である保健師、指導保健師等、所属（自治体）の状況に応じて決定する。
5	私の保健師活動<アクションプラン>	アクションプランの立案-実践-評価を通して、PDCAサイクルを主体的にたどることにより、保健師活動の基本的な考え方を身につける。 就業して、まだ日が浅く保健師活動の経験が少ないため、基本となる“個”への支援の力を高めることや担当業務の中での気づき、問いを解決する取り組みを目指す。	・研修中の概ね3-6か月間に、「地域の現状と課題」「保健師の問題意識」「取り組みたい保健活動」「到達目標」「長期目標」「行動目標」「実践計画」「評価指標」「活動の実際と評価」からなる保健師活動<アクションプラン>を実践する。 ・自治体の中・長期計画との関連性、現在進行している施策、対策、事業体系の中での位置づけを確認し、職場組織内での検討、助言を得ながら進める。

(2) フォローアップ研修（保健師キャリアレベル A-2 研修）

記録類の有用性

- 受講者は、記録を行うことで新任保健師研修での学びの定着を図り、自己のキャリア発達上の課題を整理、成長を確認することができる。
- 記録を情報共有、報告、相談などの媒体として活用することを通し、成文化して表現し伝える能力の向上につながる。
- 新任期から中堅期に達するまでの時期は、職業観や専門技術職としての使命感が動機付けられる大切な時期であるが、自分の力で知識と技術を関連付けて意味を見いだすことが十分であるとは言えない。また、職場適応状況や精神的な支援についても重要な時期である。指導者は、コミュニケーションのテーマや指導上のポイントを整理し効果的な教育、指導を行うために記録類を活用できる。
- 指導者は、保健師の学習状況の積極性や主体性を見極め、成長を認めながら、新任保健師が仕事への自己効力感を高め、意欲を持って保健師活動を行うことができるように記録類を活用できる。
- 所属する組織（保健所・市町村等）は、新任保健師の人材育成上の現状と課題を明らかにし、組織における保健師としての目標像を明確にし、必要な能力の確認を行うことで、段階的かつ計画的に実施できる教育方法について組織内で共通理解を図り、支援体制を整えるために記録類を活用できる。

表 12 フォローアップ研修（保健師キャリアレベル A-2 研修）における記録

様式	名 称	意義・目的	方 法
1	研修を受講するにあたって	受講に当たって自己の課題や目的意識を整理し、主体的に参加する意識、姿勢持つ。	研修参加申込時に提出
2	学習カード	自己の実践と照らし合わせて感じたこと、考えたこと、研修内容の今後の実践への活用など整理する。	毎回の研修終了後 3 日以内に提出
3	私のプロフィール	看護師・保健師基礎教育機関での学習経験内容、関心のある分野、保健師になった動機、性格傾向、仕事や健康上の困りごとなど個別の状況を把握する。	研修初日の 7 日前までに提出
4	フォローアップ研修（保健師キャリアレベル A-2 研修）の評価用紙	総合的な視点から、保健師と指導者が、保健師の目標に対する到達状況や課題を意識し、日々の業務や指導を行う。相互評価を行うことで、保健師が客観的に自己の能力を評価する力を形成できる。 また、日常的な評価についてもまた、組織内における、保健師への教育上の指導、支援へ反映する。	時期：①研修開始から概ね 1 か月以内 ②研修終了時 2 週間以内 方法： ・受講者による自己評価と他者評価（※）を行い、相互の話し合いにより、到達目標の確認や課題に対する行動を一緒に考える。【総合評価】 ・評価は、「達成している」「概ね達成している」「課題が残る」「達成できない」「その他（体験する機会がない）の 5 段階。 ・評価者コメント欄には、日常的な保健活動、姿勢など【日常的な評価】について評価する。 ・フォローアップ研修（保健師キャリアレベル A-2 研修）を受講して、保健師として変化したところ、成長した点を記述する。 ※他者評価を行う者は原則、指導に関わる保健師とし、上司である保健師、指導保健師等、所属（自治体）の状況に応じて決定する。

様式	名称	意義・目的	方法
5	私の保健師活動<アクションプラン>	アクションプランの立案-実践-評価を通して、PDCAサイクルを主体的にたどることにより、保健師活動の基本的な考え方を身につける。 フォローアップ研修（保健師キャリアレベル A-2 研修）での取り組みの継続、発展性のある内容などを含め、地域の顕在的・潜在的健康課題に対する取り組みが深まることを目指す。	<ul style="list-style-type: none"> 研修中の概ね3-6か月間に、「地域の現状と課題」「保健師の問題意識」「取り組みたい保健活動」「到達目標」「長期目標」「行動目標」「実践計画」「評価指標」「活動の実際と評価」からなる保健師活動<アクションプラン>を実践する。 自治体の中・長期計画との関連性、現在進行している施策、対策、事業体系の中での位置づけを確認し、職場組織内での検討、助言を得ながら進める 中間報告や随時相談を行い必要時、修正・改善していく。

(3) 中堅保健師研修（保健師キャリアレベル A-3・4 研修）

記録類の有用性

- 受講者は、記録を行うことで自己のキャリア発達上の課題を整理できる。
- 記録を情報共有、報告、相談などの媒体として活用することを通し、自己の実践等を成文化して表現し伝える能力の向上につながる。
- 「私の保健師活動<アクションプラン>」を業務研究としてまとめ、学会等の発表を行うことを通し、自己の実践をまとめる能力（自己評価能力、研究能力等）の向上につながる。
- 中堅期は、地域の複雑、多様化するニーズに対応できる力量形成を図る時期であり、自己の課題を解決するために、目標や方向性を定めて専門職としての能力を向上させることが必要な時期である。指導者は、コミュニケーションのテーマや指導上のポイントを整理し効果的な教育、指導を行うために記録類を活用できる。
- 指導者は、中堅保健師の研修への取り組みの状況を見極め、成長を認めながら、意欲や目的意識を持って保健師活動を行うことができるように記録類を活用できる。
- 所属する組織（保健所・市町村等）は、中堅保健師の人材育成上の現状と課題を明らかにし、組織における保健師としての目標像を明確にし、中堅期に必要な能力の確認を行うことで、段階的かつ計画的に実施できる教育方法について組織内で共通理解を図り、支援体制を整えるために記録類を活用できる。

表13 中堅保健師研修（保健師キャリアレベル A-3・4 研修）における記録

様式	名称	意義・目的	方法
1	研修を受講するにあたって	受講に当たって自己の課題や目的意識を整理し、主体的に参加する意識、姿勢を涵養する。	研修参加申込時に提出
2	学習カード	自己の実践と照らし合わせて感じたこと、考えたこと、研修内容の今後の実践への活用など整理する。	毎回の研修終了後3日以内に提出
3	私のプロフィール	看護師・保健師等の経験、保健師を目指した理由、自己 PR、仕事や健康上の困りごとなど個別の状況を把握する。	研修初日の7日前までに提出
4	中堅保健師研修（保健師キャリアレベル A-3・4 研修）の評価用紙	総合的な視点から、中堅保健師と指導者が、中堅期における目標に対する到達状況や課題を意識し、日々の業務や指導を行う。相互評価を行うことで、中堅保健師が客観的に自己の能力を評価する力を形成、向上できる。 また、指導者が日常の保健師活動や	時期： ①研修開始から概ね1か月以内 ②研修終了時2週間以内 ・受講後の成長・変化についても評価する。 方法： ・受講者による自己評価と他者評価（※）を行う。相互の話し合いにより、到達目標の

様式	名称	意義・目的	方法
		姿勢についてコメントすることで、期待、関心を持って教育されていることを確認でき、意欲につながる。 さらに、組織内における、中堅保健師への教育上の指導、支援へ反映する。	確認や課題に対する行動と一緒に考える。【総合評価】 ・評価は、「達成している」「概ね達成している」「課題が残る」「達成できない」「その他（体験する機会がない）の5段階。 ・評価者コメント欄には、日常的な保健活動、姿勢など【日常的な評価】について評価する。 ※他者評価を行う者は原則、指導に関わる保健師とし、上司である保健師、指導保健師等、所属（自治体）の状況に応じて決定する。
5	私の保健師活動<アクションプラン>	アクションプランの立案-実践-評価を通して、PDCA サイクルを主体的にたどることにより、保健師活動の基本的な考え方を身につける。 特に中堅期においては、「地域診断に基づき事業を実施評価する能力」「複雑困難な事例への支援や住民の主体的な活動への支援」「事業や施策への反映」「組織の活性化につながる働きかけやシステムの改善、構築」などにかかわる内容での取り組みを目指す。	・研修中の概ね3-6か月間に、「地域の現状と課題」「保健師の問題意識」「取り組みたい保健活動」「到達目標」「長期目標」「行動目標」「実践計画」「評価指標」「活動の実際と評価」からなる保健師活動<アクションプラン>を実践する。 ・自治体の中・長期計画との関連性、現在進行している施策、対策、事業体系の中での位置づけを確認し、職場組織内での検討、助言を得ながら進める。 ・中間報告や随時相談を行い必要時、修正・改善していく。

(4) キャリアアップ研修（保健師キャリアレベル A-5 研修）

記録類の有用性

- 受講者は、記録を行うことで、自己のキャリア発達上の課題を整理できる。
- 記録を情報共有、報告、相談などの媒体として活用することを通し、自己の実践等を成文化して表現し伝える能力の向上につながる。
- 記録を通し、自己の実践をまとめ、研究等で得た知見を組織内、報告会で報告することで、保健師活動を発展させる能力（自己評価能力、研究能力等）の向上につながる。
- 新任保健師研修（保健師キャリアレベル A-1 研修）、フォローアップ研修（保健師キャリアレベル A-2 研修）、中堅保健師研修（保健師キャリアレベル A-3・4 研修）受講生が取り組む「記録」を通して、指導能力を向上することができる。
- リーダー期は、地域保健における困難な課題への対処、創造的な地域活動をリーダーシップをもって推進する時期である。組織の中でさらに専門職としての活躍が期待され、また、後輩育成能力も求められる。指導者は、コミュニケーションのテーマや指導上のポイントを整理し効果的な教育、指導を行うために記録類を活用できる。
- 指導者は、リーダー期の保健師の研修への取り組みの状況を見極め、成長を認めながら、意欲や目的意識を持って地域保健活動や後輩育成を行うことができるように記録類を活用できる。
- 所属する組織（保健所・市町村等）は、リーダー期の保健師の人材育成上の現状と課題を明らかにし、組織における保健師としての目標像を明確にし、リーダー期に必要な能力の確認を行うことで、段階的かつ計画的に実施できる教育方法について組織内で共通理解を図り、支援体制を整えるために記録類を活用できる。

表14 キャリアアップ研修（保健師キャリアレベル A-5 研修）における記録

様式	名 称	意義・目的	方 法
1	研修を受講するにあたって	受講に当たって自己の実践上の課題や問いを持つ至った背景を整理し、特に研究能力向上に向け、主体的に参加する意識、姿勢を涵養する。	研修参加申込時に提出
2	学習カード	自己の実践と照らし合わせて感じたこと、考えたこと、研修内容の今後の実践への活用など整理する	毎回の研修終了後3日以内に提出
4	キャリアアップ研修（保健師キャリアレベル A-5 研修）の評価用紙	<p>総合的な視点から、リーダー期の保健師と指導者が、リーダー期における目標に対する到達状況や課題を意識し、日々の業務や指導を行う。相互評価を行うことで、リーダー期の保健師が客観的に自己の能力を評価する力を形成、向上できる。</p> <p>また、指導者が日常の保健師活動や姿勢についてコメントすることで、期待、関心を持って教育されていることを確認でき、意欲につながる。</p> <p>さらに、組織内における、リーダー期の保健師への教育上の指導、支援へ反映することができる。</p>	<p>時期：</p> <p>①研修開始から概ね1か月以内 ②研修終了時2週間以内</p> <p>方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> 受講者による自己評価と他者評価（※）を行う。相互の話し合いにより、到達目標の確認や課題に対する行動を一緒に考える。【総合評価】 評価は、「達成している」「概ね達成している」「課題が残る」「達成できない」「その他（体験する機会がない）」の5段階。 評価者コメント欄には、日常的な保健活動、姿勢など【日常的な評価】について評価する。 <p>※他者評価を行う者は原則、指導に関わる保健師とし、上司である保健師、指導保健師等、所属（自治体）の状況に応じて決定する。</p>
5	私の保健師活動プラン	アクションプランの立案-実践-評価を通して、PDCAサイクルを使い、保健師活動の評価、発展につながる能力の向上を目指す。	<ul style="list-style-type: none"> 研修中の概ね3-6か月間に、「地域の現状と課題」「保健師の問題意識」「取り組みたい保健活動」「到達目標」「長期目標」「行動目標」「実践計画」「評価指標」「活動の実際と評価」からなる保健師活動＜アクションプラン＞を実践する。 自治体の中・長期計画との関連性、現在進行している施策、対策、事業体系の中での位置づけを確認し、職場組織内での検討、助言を得ながら進める。 中間報告や随時相談を行い必要時、修正・改善していく。
6	研究計画書	保健師活動を発展させる研究能力の向上をめざす。	<ul style="list-style-type: none"> 組織の中で課題となっている事柄、現在自分が取り組んでいる事業、受け持ち事例への援助等の中から、自己の実践上の問いを明確にし、その解決に向けて組織的、研究的な取り組みとなるように進める。 中間報告や相談を行いコンサルタントから助言を受けながら修正・改善していく。

2) 記録の提出先

表 15 記録提出先

研修会名	提出先
新任保健師研修（保健師キャリアレベル A-1 研修）	担当保健所
フォローアップ研修（保健師キャリアレベル A-2 研修）	担当保健所
中堅保健師研修（保健師キャリアレベル A-3・4 研修）	担当保健所
キャリアアップ研修（保健師キャリアレベル A-5 研修）	宮崎県立看護大学看護研究・研修センター

3) 研修ファイル等の活用

保健師が自らの目標を持ち、獲得した能力や成果を蓄積していくために、ポートフォリオなどの研修ファイルを活用していくことが効果的である。研修ファイルの効果は以下のとおりである。

- ・保健師としての成長記録として利用できる。
- ・経験の蓄積を可視化できる。
- ・研修ファイルを介して、他者へ経験を伝える手段になる。
- ・継続教育の記録として、所属部署、機関が変わっても利用できる。

研修ファイルには、「将来の目指す保健師像」などの目標を示し、それを実現するための長・短期目標や具体的な行動目標などを示しておけば、機会あるごとに目標を確認でき自己研鑽できる。また、研修での資料や記録、到達目標の自己評価、他者評価を整理するものとして活用すれば、自己の成長の軌跡を蓄積できる。

9 保健師現任教育の評価

各段階別保健師研修の内容を確認し、研修受講者の学習成果として研修プログラムの目標到達度を判断するために評価を行う。

1) 各所属における評価

各期の保健師の行動目標に対する到達度については、研修前後に自己評価と他者評価（指導者の評価）を実施し、面接で共有し、項目の確認を行う。特に、次のような場合は、行動目標に対する OJT の取組を参考にして、能力獲得に向けたステップアップのための具体的な方法を検討し、OJT に反映させる。

- (1) 自己評価と他者評価が一致していない項目
- (2) 研修後に自己評価が低くなっている項目
- (3) 経験する機会がない項目

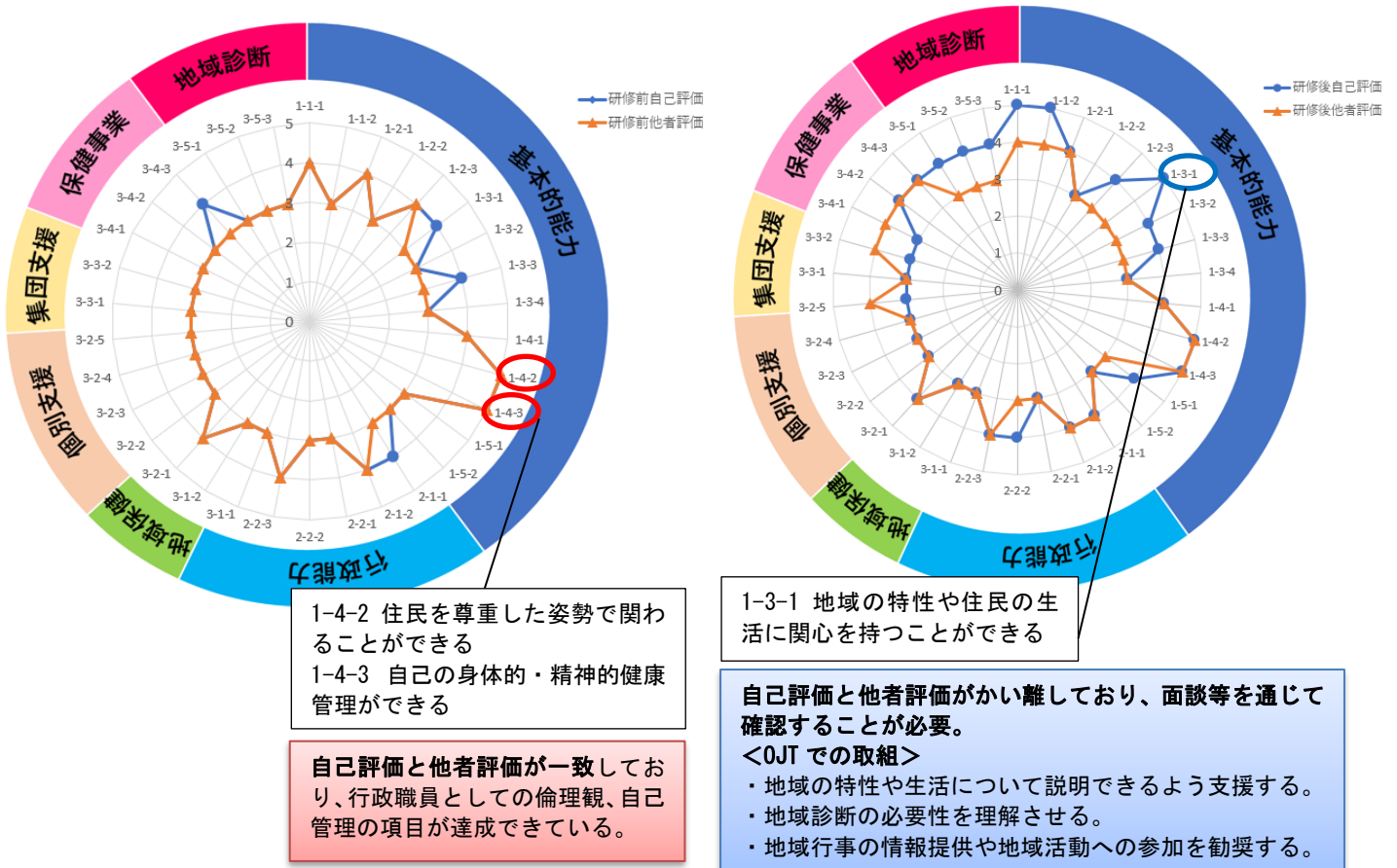
【レーダーチャートによる研修前後、自己評価と他者評価の比較（素点）】

＜評価基準＞

- 5 達成している、4 概ね達成している、3 課題が残る、2 達成できない
1 その他（体験する機会がない等）

研修前 各項目の評価

研修後 各項目の評価



※評価ツールにデータを入力すれば、自動的に分析されるので、研修前後の変化や強化すべき項目を各所属で確認し、OJT に活用することができる。

2) 段階別保健師研修担当機関における評価

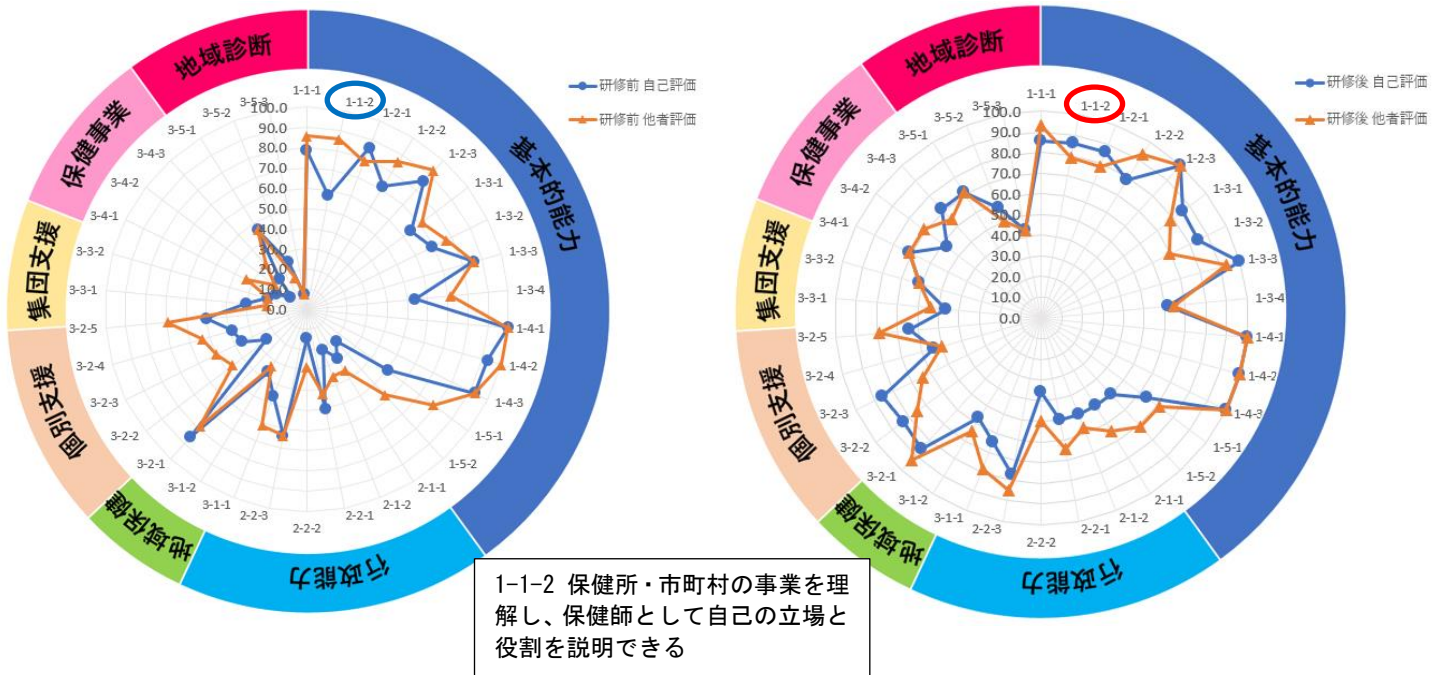
- (1) 企画評価、実施評価、結果評価の項目別に評価を行い、宮崎県段階別保健師研修運営委員会にて報告、研修の課題や改善点を明らかにし、次年度の研修プログラム等へ反映させる。
- (2) 各期の保健師の行動目標に対する到達度については、評価ツールを用いて集計・分析を行った上で、保健師に必要な4つの能力（基本的能力、行政能力、専門能力、指導力）の到達状況と課題を明らかにする。評価結果は、宮崎県段階別保健師研修運営委員会及び宮崎県保健師現任教育推進会議にて報告、各関係機関が課題を共有できるよう検討結果をフィードバックし、効果的な現任教育の実施体制や課題解決のための研修の企画に反映させる。

【レーダーチャートによる研修前後、自己評価と他者評価の到達率の比較】

「5. 達成している」と「4. 概ね達成している」と回答した者を到達度に達していると捉え、その割合を算定（到達率）。「1. その他」は評価対象外とする。

研修前 各項目の評価

研修後 各項目の評価



研修前の評価

自己評価と他者評価がかい離しており、現任教育での強化が必要

<OJTでの取組>

- ・関係機関での会議等に同席させる。
- ・事例を通して、関係機関と積極的に関わらせる。
- ・管内保健師会等を活用する。

<Off-JTでの取組>

- ・アクションプランの報告等を通して、保健所と市町村の保健活動の理解を促す。



研修後の評価

自己評価と他者評価の到達度割合が8割以上となり、OJTとOff-JTの連携を図ることで、受講者の成長を促すことができた。

3) 宮崎県保健現任教育マニュアルの見直し

各所属や段階別保健師研修担当機関における評価を踏まえ、保健師活動の現状や現任教育の課題に対応した内容となるよう、概ね3年をめぐりに見直しを行う。

10 現任教育を進めるための PDCA

1) 地域保健従事者の年間人材育成計画の立案

保健所・市町村は、6月に医療政策課より送付される各研修受講対象者一覧を参照し、段階別現任教育研修受講対象者等、研修対象となる保健師を把握し、年間研修派遣等、人材育成の計画を立てる。特に、管内市町村に該当保健師がいる場合は、医療政策課からも文書にて研修案内を行っているが、保健所からも研修参加を市町村担当課長に働きかける。

2) 保健所を中心とした人材育成

保健所では県が作成した保健師人材育成指針を参考に、人材育成に取り組む。宮崎県現任教育マニュアルを活用し、OJTを進める。また、市町村支援としてアクションプラン等の計画・実践・評価においては、市町村保健師の上司とも連携を取りながら保健師活動の内容について指導、助言を行う。さらに、管内保健師会等で、研修受講生の報告会を積極的に企画するなど、個別な保健師の研修参加を管内保健師全体の実践力向上につなげられるように働きかけていく。これらの過程を通して、市町村との連携を強化していく。

3) 市町村での人材育成

市町村では県が作成した保健師人材育成指針を参考に、市町村人材育成指針を作成する。宮崎県現任教育マニュアルを活用し、OJTを進める。また、アクションプラン等の計画・実践・評価においては、直属の上司や管轄の保健所保健師とも連携を取りながら保健師活動の内容について指導、助言を行う。さらに、管内保健師会等で、研修受講生の報告を積極的に行うなど、個別な保健師の研修参加を管内保健師全体の実践力向上につなげられるようにする。これらの過程を通して、保健所との連携を強化していく。

11 保健所・市町村以外の分野で働く保健師の現任教育

令和2年末の宮崎県内の保健師の就業状況について、主な就業場所別にみると、保健所142名(20.3%)、市町村349名(49.9%)、事業所47名(6.7%)、介護保険施設等53名(7.6%)となっている。行政機関以外で働く保健師が25%いるが、これらの保健師の就業場所によっては、保健師としての十分な研修体制が整っていないところも多い。保健所・市町村以外の分野で働く保健師が、自己研鑽の場として本事業を活用することは可能である。保健所・市町村が把握している関係機関に必要な応じて周知する。また、マニュアル中に示した「新任期保健師の到達度とOJTとしての取り組み」「中堅期保健師の到達度とOJTとしての取り組み」「リーダー期保健師の到達度とOJTとしての取り組み」を保健師の所属に応じて読み替えれば保健師としての自己の成長に、所属の後輩育成に活用していくことも可能である。

12 保健師現任教育マニュアルの運用・活用

各職場では所属する組織（自治体）の人事評価システムによる評価が行われており、評価前後に評価者と被評価者が面談を通じて、能力の伸長や今後の仕事の進め方についても話し合う機会が持たれている所属も多くある。

「2 キャリアラダーに基づく人材育成」(4 ページ) に記載のとおり、本マニュアルで示す保健師の能力や目標はキャリアラダーの各キャリアレベルにおいて求められる能力と整合している(52～57 ページ「宮崎県保健師現任教育マニュアルの各期の目標・行動目標と宮崎県保健師のキャリアラダーとの関連」参照)。

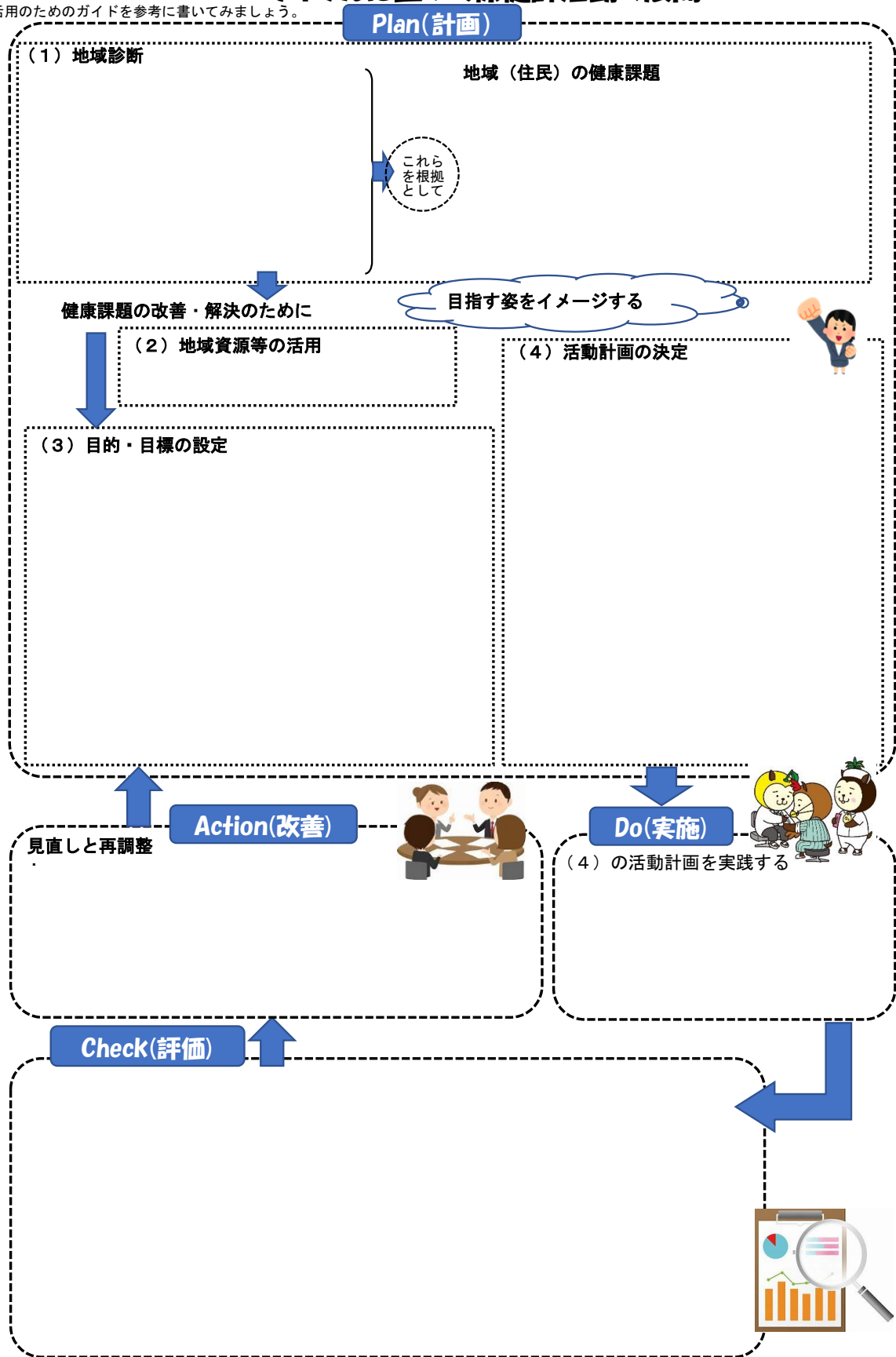
人事評価の際には、本マニュアルの評価用紙（様式4）等を活用し、専門的な内容の確認を行うことで、効果的な保健師の人材育成につなげることが可能である。

表16 日頃の現任教育での活用例

様式番号		研修名	活用例		
			新任期	中堅期	リーダー期
様式3	私のプロフィール	入職時	「これまでの保健師としての勤務経験」を異動の度に記載しておく。		
	保健師キャリアシート	ジョブローテーション、研修受講、学会発表、自己研鑽の取組等について記載しておき、自らのキャリアを整理しておく。			
様式4	評価用紙	人事評価に併せて、計画時点と最終評価時点に作成し、面談等で上司とともに成長の確認を行う。			
様式5	私の保健師活動プラン	事業等の見直しを行う時に作成し、協議用の資料にする。			
	PDCAサイクルに基づく保健師活動の展開	<ul style="list-style-type: none"> ・日常業務の中でPDCAを意識するために活用する。 ・人事評価の最終評価時点の面談時に1例を被評価者が説明する。 ・日常的に記載したものを所属内の事例検討や業務検討時に使用する。 			

PDCAサイクルに基づく保健師活動の展開

活用のためのガイドを参考に書いてみましょう。



PDCAサイクルに基づく保健師活動の展開 (活用のためのガイド)

Plan(計画)

(1) 地域診断

- ①日々の保健活動での地域の実態
 - ・住民の声
 - ・個別支援の共通性
 - ・地域組織の活動方針や活動実態
 - ・保健師の気づき
- ②事業実績
 - ・日常業務の事業実績データ等
- ③保健統計
 - ・人口動態統計、受診率、医療費分析等々
- ④その他

地域(住民)の健康課題

1. [_____]
2. [_____]
3. [_____]
4. [_____]
5. [_____]

これらを根拠として

健康課題の改善・解決のために

目指す姿をイメージする

(2) 地域資源等の活用

活用できる関連施策・事業
関係機関・組織等

(4) 活動計画の決定

- ・目標達成のための具体的な計画
- ・目標達成のための手段
- ・目標毎の「時期」「方法」を示す

【例】

- (だれ)を対象に(どこ)で(なに)を(どのように)実施する。
 - ()と()が連携するために()する。
 - ()を開始する。
 - 保健師が()を工夫する。
 - Cさんの支援者をつなぐための()をする。
- ※評価計画を立てておく。
企画評価(input)
実施評価(output)
結果評価(outcome)

(3) 目的・目標の設定

- <目的>成果(Outcome)の表現
住民の健康にどのような形で貢献するか
【例】○壮年期にある人々が運動習慣を身につけ、健康的な生活を送ることができる
- <目標>目的を達成させるための条件
人々の行動や態度、知識などの期待する変化、目指す姿
※達成時期を定め、主語と変化を明確にする。
具体的に表現する。
量的、質的に評価できる指標を設定する。
【例】○健康づくりの知識を持ち運動を実践する壮年期の人々が増える。
○Aさんが()になる。
○B地区の()が()になる。

Action(改善)

見直しと再調整

- ・改善点は何か?
 - ・目標達成のためにはどうしたらよいか?
- 【例】
- 新しく()が必要だ。
 - ()と()をつなぐ人が必要だ。
 - ()と連携した方がいいか。
 - 新たに()が課題なので()を考えないといけない。

Do(実施)

(4) の活動計画を実践する

- 【例】
- ()が()した。
 - ()を開催した。
 - ()に行き、連絡を行った。

Check(評価)

目標がどの程度達成できたか、目指す姿にどれだけ近づいたかを評価する。

- 企画評価(input)・・・投資
活動手法、スタッフ数、根回し、日程設定、講演会の企画内容、予算
- 実施評価(output)・・・プロセスの評価
活動の実施回数、講演会の参加者、受診率、保健指導実施率
※数字で表されるもの、そうでないもの両者を大切に
アウトプットをゴールにしない
- 結果評価(outcome)・・・目的・目標の達成(健康課題の改善)
乳児死亡率、3歳児健診のむし歯保有率、特定健診受診率などを、地域間、時系列に比較し担当地域の“変化”状況を知る。
※数のUP/DOWNだけの評価ではなく、「質」の変化と組み合わせる。
【例】○Aさんが()になった。
○B地区の()が()になった。



宮崎県保健師のキャリアラダー(専門的能力に係るキャリアラダー)No. 1

新任期の目標・行動目標との関連あり

中堅期の目標・行動目標との関連あり

リーダー期の目標・行動目標との関連あり

例) 新(専)3② 新任期の専門能力の目標3行動目標②と関連する。

		キャリアレベル				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
キャリアレベルの定義	I 所属組織における役割	・組織の新任者であり行政組織人及び保健師専門職としての自覚を持つ。 新(基)1①② 新(基)2①②③ 新(基)3①②③④ 新(基)4①②③ 新(基)5①②	・計画された担当業務を自立して実施する。 新(専)4② 新(行)2③ ・プリセプターとして後輩の指導を担う。 新(基)1⑤	・保健活動に係る自身の担当業務について自立して行う。 中堅(基)1② ・役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。 中堅(行)1、2①、3 ・自組織を越えたプロジェクトに参画する。 中堅(基)3②	・担当内でチームのリーダーシップをとって保健活動を推進する。 中堅(専)4 ・キャリアレベルA-5の保健師を補佐する。 中堅(行)2② ・関係機関との信頼関係を築き協働する。 中堅(行)2 ・自組織を越えたプロジェクトで主体的に発言する。 中堅(基)3②	・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 リーダー(基)3 ・自組織を越えた関係者との連携・調整を行う。 リーダー(基)3
	II 責任を持つ業務の範囲	・担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。 新(行)1①② 新(行)2①②③	・担当の保健事業に係る業務全般を理解し、地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ。 新(行)1①② 新(行)2①②③	・担当の保健事業と施策との関係性を理解し、担当者として担当業務に責任を持つ。(計画立案、評価) 中堅(基)1①② 中堅(基)2①	・課の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。 中堅(基)1①② 中堅(基)2①	・組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。 リーダー(専)3
	III 専門技術の到達レベル	・基本的な個別支援を、保健師自らが主体的に指導を受けながら実施できる。 新(専)3①②③④⑤⑦ ・地域に出向いて地域特性や地域資源を把握し、地域住民の健康課題を明らかにする。 新(専)2①② 新(専)4①②	・複雑困難な事例への対応を必要に応じて指導を受けて実施する。 新(専)3⑥⑦ ・担当地域の健康課題の優先度を判断し、地域住民の主体性を尊重した解決策を立案する。 新(専)5①②③④ 新(専)1①②③ 新(専)6①②	・複雑困難な事例に対して、関係機関と連携しながら自立して対応する。 中堅(専)2① ・健康課題を明確にし、担当内で共有し、地域住民や関係者と協働して事業計画を提案して実施する。 中堅(専)1① 中堅(基)2② 中堅(基)3② 中堅(専)4	・複雑困難な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる。 中堅(指)1、2、3 リーダー(専)2 ・地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化を行う。 中堅(専)4⑤	・組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い地域の健康課題に対して迅速に対応する。 リーダー(行)2 ・健康課題解決のための施策を提案する。 リーダー(専)4

保健師の活動領域	求められる能力	各期の目標・行動目標の記載位置↓		各レベルにおいて求められる能力及びその評価(○:できる)																	
		新専3①②③	新専3③⑦	中堅専2①	中堅専2	新専3⑥	中堅専3①	中堅専2	新専3④	中堅専1①	中堅専4③	新専3④	中堅専1①	中堅専4③	新専3④	中堅専3	中堅専3	中堅専5①	中堅専5②		
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	①家庭訪問(母子・成人・心身障害児(者)・精神・結核・難病・長期療養児)や健康相談等の個人及び家族の健康と生活についてアセスメントし健康課題解決のための支援計画を立案できる。(担当業務の事例から支援計画1~2例を書面で立てること) 新専3①②③	①自身の担当業務の個別支援が単独で実施できる。 新専3③⑦	①複雑困難な事例のアセスメントを行い、必要な支援を実践できる。 中堅専2①	①複雑かつ緊急性の高い健康課題を迅速に明確化し、必要な資源を調整し、効果的な支援を実践できる。 中堅専2	②個人及び家族の多様性を踏まえ、主体性を尊重した支援を、保健師自らが指導を受けながら実践できる。 新専3②③	②複雑困難な事例のアセスメントを行い、事例の支援を必要に応じて、指導を受けて実施できる。 新専3⑥	②支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。 中堅専3①	②複雑困難な事例の潜在的な健康課題を把握し、予防に係る支援を実践できる。 中堅専2	②ケアチームの中で、指導的な役割を担うことができる。 リーダー(専)2②	③支援に必要な資源を把握できる。 新専3④	③対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる。 新専3④	③健康課題に予防的に介入できる。 中堅専1①	③グループへの支援を通して、地域の課題解決に向けた施策を事業化し、集団・地域の健康度を高めることができる。 中堅専4③	③集団への支援を通して、地域の課題解決に向けた施策を事業化し、集団・地域の健康度を高めることができる。 中堅専1①	③集団への支援を通して立案した事業により、住民による地域の健康課題の解決を支援することができる。 中堅専4③	③地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。 中堅専1	③地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。 中堅専1	③住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。 中堅専3	③住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。 中堅専3	③多様な組織のネットワークを立ち上げ、地域組織の育成を行うことができる。 リーダー(専)1③
	1-2. 集団への支援	①各種の健康教室(母子・生活習慣病・健康増進・精神・難病等)において集団特性のアセスメントを行い、集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。 新専4①	①集団支援の方法がわかり、単独で実践できる。 新専4②	①集団への支援を通して、地域の健康課題を明確にすることができる。 中堅専1①	①集団への支援を通して、地域の課題解決に向けた施策を事業化し、集団・地域の健康度を高めることができる。 中堅専1①	②地域の健康課題をチーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を提案して実施できる。 中堅専4③	②地域の健康課題をチーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を提案して実施できる。 中堅専4③	②地域診断に基づいた事業を実施できる。 中堅専1	②地域診断に基づいた事業を実施できる。 中堅専1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	①地域に出向き、人々の生活・風習・生活基盤・地域特性等五感を生かして把握し、指導を受けながら地域保健の重要性や意義を理解できる。 新専2① 中堅(専)4②	①地域の情報を分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。 新専1③	①地域診断や地域活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる。 中堅専1	①地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。 中堅専1	②生活者の視点で、個人・家族・地域を包括的に捉えることができる。 新専2②	②地域診断に基づいた事業を実施できる。 中堅専1	②地域診断に基づいた事業を実施できる。 中堅専1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	③指導を受けながら、担当地域の情報を収集・分析し、健康課題の一部を抽出し明確化することができる。 新専1①②③ 中堅(専)4①	③対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる。 新専3④	③健康課題に予防的に介入できる。 中堅専1①	③グループへの支援を通して、地域の課題解決に向けた施策を事業化し、集団・地域の健康度を高めることができる。 中堅専4③	③集団への支援を通して立案した事業により、住民による地域の健康課題の解決を支援することができる。 中堅専4③	③地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。 中堅専1	③地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。 中堅専1	③住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。 中堅専3	③住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。 中堅専3	③多様な組織のネットワークを立ち上げ、地域組織の育成を行うことができる。 リーダー(専)1③	
	2-2. 地域組織活動	①地域の特性を理解し住民及び市町村や関係機関と協働して組織化・ネットワーク化を促す能力 ②地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力 新基3④ 新基3①	①多様な住民ニーズを把握しながら、地域組織と共に活動できる。 新基3④	①住民団体の主体的な活動を支援することができる。 中堅専3	①住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。 中堅専3	②多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。 新基3①	②住民及び市町村や関係機関と共に活動しながら、住民ニーズに応じた組織化が提案できる。 中堅専3	②関係機関と協働し、必要に応じて新たな資源やネットワークの立ち上げを検討することができる。 中堅専3	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	②地域診断に基づいた事業を評価することができる。 リーダー(専)1	③指導を受けながら、担当地域の情報を収集・分析し、健康課題の一部を抽出し明確化することができる。 新専1①②③ 中堅(専)4①	③対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる。 新専3④	③健康課題に予防的に介入できる。 中堅専1①	③グループへの支援を通して、地域の課題解決に向けた施策を事業化し、集団・地域の健康度を高めることができる。 中堅専4③	③集団への支援を通して立案した事業により、住民による地域の健康課題の解決を支援することができる。 中堅専4③	③地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。 中堅専1	③地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。 中堅専1	③住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。 中堅専3	③住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。 中堅専3	③多様な組織のネットワークを立ち上げ、地域組織の育成を行うことができる。 リーダー(専)1③	
	2-3. ケアシステムの構築	①健康なまちづくりを推進するため保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整を行う能力 ②住民、学校、企業ほか、地域の関係機関と協働し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力 新専3④	①担当事例の地域支援体制の把握とその関係性を理解し、指導を受けながら担当事例に必要なサービスを活用できる。 新専3④	①担当地域や担当事例への対応を通して必要なサービスの調整ができる。 新専3④	①地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、地域ケアシステムの機能改善・強化について検討できる。 中堅専5②	①各種サービスの円滑な連携のために必要な調整ができる。 中堅専5①	②地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。 中堅専5②	②地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。 中堅専5②	②地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。 中堅専5②	②地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。 中堅専5②	②地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。 中堅専5②	③指導を受けながら、担当地域の情報を収集・分析し、健康課題の一部を抽出し明確化することができる。 新専1①②③ 中堅(専)4①	③対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる。 新専3④	③健康課題に予防的に介入できる。 中堅専1①	③グループへの支援を通して、地域の課題解決に向けた施策を事業化し、集団・地域の健康度を高めることができる。 中堅専4③	③集団への支援を通して立案した事業により、住民による地域の健康課題の解決を支援することができる。 中堅専4③	③地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。 中堅専1	③地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。 中堅専1	③住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。 中堅専3	③住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。 中堅専3	③多様な組織のネットワークを立ち上げ、地域組織の育成を行うことができる。 リーダー(専)1③

段階別保健師研修の受講時期

新任保健師研修・フォローアップ研修

中堅保健師研修

キャリアアップ研修

		キャリアレベル										
		A-1		A-2		A-3		A-4		A-5		
保健師の活動領域	求められる能力	各レベルにおいて求められる能力及びその評価(○:できる)										
3 事業化・施策化のための活動	3-1. 事業化・施策化 ・保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し、予算を確保できる能力 ・地域の健康課題を解決するため、自組織ビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力	① 県の政策の方針、体系や予算のしくみについて理解できる。 中堅基1①	新行1① 新行2①	① 担当地域の健康課題を把握し、施策と事業との関連性について理解したうえで、事業計画立案に参画することができる。	新専5①	① 自身の担当する事業の成果や評価等をまとめ、担当内で共有することができる。	中堅専4	① 保健医療福祉計画に基づいた事業計画を立案し、事業や予算の必要性について上司や予算担当者に説明できる。	中堅専4	① 地域の健康課題を解決するための県のビジョンを踏まえた施策を各種保健医療福祉計画策定時に提案できる。	リーダー専3 リーダー専4	
		② 保健事業の計画・実施・評価の一連の流れを理解できる。 中堅基1①	新行2②	② 担当事業の進捗管理ができる。	新専5② ③	② 地域の健康課題を明らかにし、評価に基づく事業の見直しや新規事業計画を企画・立案できる。	中堅専4	② 事業を企画、実践、評価し、次の事業の計画実践に反映することができる。	中堅専4	② 調整目的や周知の範囲を明示し、必要に応じて関係機関と情報交換ができる。	リーダー行2	
		③ 担当事業の法的根拠や関連政策について理解し事業を実施できる。	新行1① ② 新行2②								③ 施策化や保健計画策定のための情報収集と分析、活用の助言ができる。	リーダー専3
		④ 担当事業を指導のもとに実施できる。	新行2③								④ 施策事業に対して、助言や指導ができる。	リーダー指1
4 健康危機管理に関する活動	4-1. 健康危機管理の体制整備 ・平時において、地域の健康課題及び関連法規や自組織内の健康危機管理計画等に基づき、地域の健康危機*の低減策を講じる能力 *災害有事・重大健康危機、感染症、結核、精神保健医療、その他何らかの原因により生じる地域住民の生命、健康の安全を脅かす事態	① 地域活動において把握した保健、医療、福祉施設や関係機関に関する情報を整理・保管し、必要時に提供できる。	新専6②	① 健康危機対応マニュアルに基づき、自立して予防活動を行うことができる。	新専6②	① 地域特性を踏まえ健康危機の低減のための事業を提案できる。	中堅専6①	① 地域特性に応じた健康危機の予防活動を評価し、見直しや新規事業を立案できる。	中堅専6①	① 健康危機発生時に起こりうる複雑な状況の対応に備え、平時より関係者との連携体制を構築できる。	リーダー専2③	
		② 関係法規や健康危機管理に関する計画及び対応マニュアルを理解できる。	新専6①							② 健康危機管理計画や体制の見直しを計画的に行うことができる	リーダー専2③	
		③ 健康危機に備えた住民教育を指導を受けながら行うことができる。	新専6②									
		4-2. 健康危機発生時の対応 ・健康危機発生時に、組織内外の関係者と連携し、住民の健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力	① 健康危機発生後、必要な対応を指導者の指示のもと実施できる。	新専6②	① 発生要因を分析し、二次的健康被害を予測し予防するための活動を主体的に実施できる。	新専6	① 必要な情報を整理し組織内外の関係者へ共有できる。	中堅専6②	① 健康被害を予測し、回避するための対応方法について、変化する状況を踏まえて、見直しができる。	中堅専6①	① 健康危機発生時に起こる複雑な状況に、組織の代表者を補佐し、関係者と連携し対応できる。	リーダー専2③
② 現状を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。	新専6②		② 健康危機発生時に役割を認識し、情報の収集・整理を行い報告できる。	新専6	② 変化する状況を分析し、二次的健康被害を予測し、予防活動を計画、実施できる。	中堅専6①	② 組織内の関連部署と連携、調整できる。	中堅専6②	リーダー 専 2③			
③ 平常時の活動が健康危機対応時の土台となることを理解できる。	新専6						③ 健康危機対応時の保健活動を理解し、関係機関・組織内での連携体制を考案することができる。	中堅専6②				
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価 ・所属内外の関係者ととも、事業評価及び施策評価、保健活動の効果検証を行う能力 ・評価結果等の根拠に基づき事業及び施策の必要な見直しを行う能力	① PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。	新専3⑦ 新専5④	① 所属担当内のメンバーと共に担当事業の評価及び見直しを主体的に実施できる。		① 所属担当内で事業評価が適切に実施できるよう後輩を指導できる。	中堅専4④	① 所属内、及び所属外(市町村・関係機関等)の関係者ととも事業評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる。	中堅専4③ ④	① 評価に基づき保健活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる。	リーダー専1④	
		② 担当する事例に係る評価結果に基づき、指導を受けながら支援方法の見直しができる。		② 評価に基づき事業を企画できる。		② 事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。	中堅専1②			② 施策立案時に評価指標を適切に設定できる。	リーダー専1④	
										③ 立案された計画とその遂行についての後輩支援ができる。	リーダー行1	
5-2. 情報管理	・組織内外の保健活動に係る情報を適切に保管、開示、保護する能力	① 県の情報管理に係る基本指針を理解し、業務に係る文書等を適切に管理できる。	新基4①	① 保健活動に係る情報の取扱が適切に行われているか、自主的に確認できる。	新基4①	① 所属担当内の保健師が規則を遵守して保健活動に係る情報を管理するよう指導できる。	中堅指2①	① 保健活動に係る情報管理上の不則の事態が発生した際に、所属部署内で主導して対応できる。	中堅基2	① 保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し、マニュアル等の見直しを提案できる。	リーダー基2③	
		② 保健活動上知り得た個人情報等を適切に取り扱うことができる。	新基4①	新基4①								
		③ 業務の記録を適切に行い、関係者への情報伝達ができる。	新専3⑤									
		5-3. 人材育成	・組織の人材育成方針を理解し、保健師の人材育成計画を作成する能力 ・継続的に自己研鑽するとともに、後輩を指導・育成する能力	① 県の人材育成方針及び保健師の人材育成計画を理解できる。		① 自己のキャリア形成ビジョンを持つことができる。	新基1④	① 後輩の指導を通して人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる。	中堅行1② ③	① 保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。	中堅基3②	① 組織の人材育成方針に沿った保健師の人材育成計画を作成できる。
② 自己の成長を振り返り、次の成長につなげることができる。	新基5②			② 積極的に自己研鑽できる。	新基5① ②	② 管理職の下で、後輩の能力を適確に評価した上で助言を行うことができる。	中堅行1③ 行3	② 新任保健師等の育成状況を共有し、人材育成のための体制づくりができる。	中堅指1① ②③	② 後輩の能力を適確に評価し、育成することができる。	リーダー指2	
③ 自己研鑽の必要性を理解し、自己研鑽に努めることができる。	新基5①					③ 新任保健師の能力を判断し、適確な指導ができる。	中堅指2① ②③					
						④ 新任保健師と信頼関係を気づき、職業人として成長していくプロセスを支援できる。	中堅指3① ②					

段階別保健師研修の受講時期

新任保健師研修・フォローアップ研修

中堅保健師研修

キャリアアップ研修

		キャリアレベル				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
保健師の活動領域	求められる能力	各レベルにおいて求められる能力及びその評価(○:できる)				
6 保健師の活動基盤	1 ・保健師の主体性・独自性及び専門性を語る能力(保健師魂)	各期の目標・行動目標の記載位置↓ ①保健師の主体性・独自性及び専門性について述べるができる。 ②「宮崎県の目指すべき保健師像」を理解して語るができる。 ③地域への愛着を持つことができる。	新基1② ①保健師の主体性・独自性及び専門性について、自分の言葉で語るができる。	新基1② ①複雑困難な事例支援について、倫理的な判断ができる。 ②地域への責任感を持ち、保健師としての視点を意識した活動ができる。 ③保健師の主体性・独自性及び専門性を自らの活動と照らし合わせながら認識し、意見として述べるができる。	中堅専2 ①自己の目標に向かって信念を持って進むことができる。 ②自分の目指す保健師の姿が表現できる。	①保健師として、総合的な広い視点で判断できる。 ②自分自身の保健師魂を語るができる。 リーダー 基3 ②
	2 ・自己研鑽し続ける能力 ・研究的視点も持つ能力	①能力を高めたいという向上心を持ち、専門誌の購読をしたり、自主的な研修に参加することができる。 ②自ら課題を見だし、助言を得ながら取り組むことができる。 ③自己研鑽に努め、知識の習得やスキルの向上に努めることができる。	新基5① ①能力を高めたいという向上心を持ち、研究的視点をもって取り組むことができる。 新基5② ②自ら課題を認識し、自らの考えや疑問を言葉にし、ディスカッションすることができる。 新基5① ③自分が受けた研修内容と担当事業を結びつけることができる。	新基5 ①自分の知識と技術レベルを確認し、できないことを克服していく姿勢を持つことができる。 ②向上心を持って職務知識やスキルの習得的ネットワーク拡大に努めることができる。	中堅基3① ①自己の活動と能力の限界を見定め、他者、他職種、他機関と積極的に協働活動を行うことができる。 中堅基3 ②自身が培ってきた能力やキャリアを再度確認し、以降のキャリアプランを立て直すことができる。	①自己研鑽として、国の動向や施策、県の政策方針を知ることができる。 ②保健師のリーダーとして研鑽する機会を確保することができる。
	3 ・キャリアデザインを思い描き、実践する能力	①こうなりたいという保健師モデルを持つことができる。 ②保健師像を具体的に述べることができる。	新基1③ ①なりたい保健師モデルから、保健師としての考え方や見方を身に付けることができる。 新基1③ ②自己のキャリア形成ビジョンを持ち、積極的に自己研鑽できる。	新基1③ ①自身が立てたキャリアデザインに向けて努力することができる。 ②ワークライフバランスを保つことができる。	中堅基4 ①自身のキャリアデザインを明確に認識し、ライフイベントのたびに柔軟に確認、修正できる。 ②自身が置かれた立場を十分に認識した行動が取れる。	中堅基4②① ①自身が培ってきた能力やキャリアを再度確認し、以降のキャリアプランを立て直すことができる。 ②自身が置かれた立場を十分に認識した行動が取れる。
	4 ・根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力 ・保健師の活動理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断する能力	①根拠に基づいた保健活動を実施するため、実施した保健活動の記録を適切に行うことができる。 ②保健師の活動理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断する能力	新専3⑤ ①指導を受けながら研究的手法を用いて事業の評価ができる。	新専3⑦⑤④ ①研究的手法を用いた事業評価ができる。 ②保健師の活動理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断できる。	中堅専4④ ①地域診断などにおいて研究的手法を用いて分析し、根拠に基づき保健事業を計画できる。 中堅基1 ②チーム内でのリーダーシップを取りながら職務を遂行できる。	①複雑困難な事例への対応、健康危機管理への対応、住民団体の主体的な活動の支援やスーパーバイズができる。 ②根拠に基づき、質の高い保健事業を提案し、その効果を検証できる。
	5 ・行政保健師として活動していく上で必要な基本的能力 ・業務遂行に必要な心身の健康管理能力	①組織の一員として協働・協調できる。 ②速やかに且つ正確に連絡や報告を確実にすることができる。 ③地域住民、上司、同僚とコミュニケーションをとることができる。 ④行政職員としてのモラル、倫理観をもって行動することができる。 ⑤自己の健康管理や安全管理ができる。	新基1①②③④ ①連絡や報告を確実にし、自分の考えを述べることができる。 新基2①②③ ②積極的に地域住民、上司、同僚とコミュニケーションをとることができる。 新基3①② ③地域住民、上司、同僚とコミュニケーションをとることができる。 新基3④①② ④行政職員としてのモラル、倫理観をもって行動することができる。 新基4③ ⑤自己の健康管理や安全管理ができる。	新基3③ ①チームワークを取りながら職務を遂行できる。 新基3②③ ②業務遂行や問題解決に柔軟に、適確に対応できる。 ③関係者との信頼関係を築きながら、円滑な組織運営に努めることができる。 中堅指3① ④自己の健康状態だけでなく、後輩の健康にも気を配ることができる。	中堅基1 ①チーム内でのリーダーシップを取りながら職務を遂行できる。 中堅行1⑤ ②業務遂行や問題解決に柔軟に、適確に対応できる。 中堅行1 ③自己の健康状態だけでなく、チーム全体の健康にも気を配ることができる。	①誠意と気概をもって、組織における自分の立場と責任を全うすることができる。 ②情勢の変化や問題解決に、高度な判断力をもって対応できる。 ③地域保健活動におけるリーダーシップを発揮できる。 ④所属内の職員の心身の健康にも気を配ることができる。
段階別保健師研修の受講時期		新任保健師研修・フォローアップ研修		中堅保健師研修		キャリアアップ研修

<参考文献>

- 1) 福島県保健福祉部：福島県自治体保健師の現任教育指針～健康で笑顔あふれる暮らしを支えるために～, 2022年3月、福島県保健師現任教育指針・プログラム 別冊 プリセプターの技術指導手引き, 平成25年12月
- 2) 千葉県健康福祉部健康づくり支援課：千葉県保健師活動指針 千葉県保健師現任教育マニュアル, 平成28年3月
- 3) 大分県福祉保健部(2017)：大分県保健師人材育成ガイドライン, 平成29年3月
- 4) 山梨県福祉保健部医務課：山梨県保健師現任教育マニュアル, 平成29年3月改訂
- 5) 愛媛県保健福祉部社会福祉医療局医療対策課：愛媛県の地域における保健師人材育成指針, 平成30年7月
- 6) 高知県健康政策部健康長寿政策課：高知県保健師人材育成ガイドラインVer. 3, 平成31年3月
- 7) 長崎県福祉保健部福祉保健課：長崎県保健師人材育成ガイドライン, 平成28年3月
- 8) 奈良県医療政策部保健予防課：奈良県保健師人材育成ガイドライン, 平成30年3月
- 9) 公益社団法人日本看護協会(2016) 保健師のキャリア形成委員会：平成28年度保健師キャリア形成推進事業「保健活動到達状況のチェックリスト」Ver. 1, 平成29年3月
- 10) 公益社団法人日本看護協会(2013)：保健師活動指針活用ガイド, 平成26年3月
- 11) 公益社団法人日本看護協会：平成24年度先駆的保健活動交流推進事業 中堅期保健師コンサルテーションプログラム実施報告書 コンサルタント・企画運営担当者の手引きープログラムの普及と実施に向けてー, 平成25年3月
- 12) 日本公衆衛生協会 令和3年度地域保健総合推進事業「市町村保健師の人材育成体制構築支援事業」 分担事業者 日本赤十字看護大学さいたま看護学部 成木弘子(2022)：都道府県の為の市町村保健師管理者能力育成ガイドライン(2022年3月改訂版), 令和4年3月
- 13) 厚生労働省科学研究費補助金／健康安全・危機管理対策総合研究事業 「管理的立場にある市町村保健師の人材育成に関する研究」研究代表者 奥田博子(2019)：都道府県の為の市町村保健師管理者能力育成ガイドライン, 平成31年3月
- 14) 財団法人 日本公衆衛生協会 分担研究事業者 中板育美(2010)：「地域診断から始まる見える保健活動実践推進事業」報告書, 平成23年3月
- 15) 地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究班 研究代表者 奥田博子：「保健師の人材育成計画策定ガイドライン」, 平成28年3月
- 16) 財団法人 日本公衆衛生協会 分担研究事業者 曾根智史(2019)：「地方公共団体における効率的・効果的な保健活動の展開及び計画的な保健師の育成・確保について」総合報告書, 平成31年3月
- 17) 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会：保健師に係る研修のあり方等に関する検討会 最終とりまとめ～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～
- 18) 厚生労働省(2011)：新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～,
- 19) 新任時期の人材育成プログラム評価検討会, 財団法人日本公衆衛生協会(2006)：平成17年度地域保健総合推進事業「新任時期の人材育成プログラム評価検討会」報告書
- 20) 日本公衆衛生協会(2007)：指導者育成プログラムの作成に関する検討会報告書, 平成19年3月
- 21) 地域保健従事者の資質の向上に関する検討会：同会報告書, 平成15年3月
- 22) 新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会：同会報告書, 平成16年3月